

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ A DANÍ

Analýza podnikatelských subjektů z pohledu vybraných faktorů ovlivňujících rozhodnutí
potenciálního zaměstnance

Analysis of Business Entities from the Point of View of Selected Factors Influencing
Decision of Potential Employee

Student: Barbora Vítková

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Marcela Palochová, Ph.D.

Ostrava 2018

Zadání bakalářské práce

Student: **Barbora Vítková**
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6202R049 Účetnictví a daně
Téma: **Analýza podnikatelských subjektů z pohledu vybraných faktorů
ovlivňujících rozhodnutí potenciálního zaměstnance**
**Analysis of Business Entities from the Point of View of Selected Factors
Influencing Decision of Potential Employee**
Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Formy odměňování zaměstnanců a poskytování zaměstnaneckých benefitů z právního, účetního a daňového pohledu
 3. Charakteristika vybraných faktorů ovlivňující rozhodnutí potenciálního zaměstnance
 4. Analýza podnikatelských subjektů z pohledu vybraných faktorů ovlivňující rozhodnutí potenciálního zaměstnance
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

- KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2017*. 27. vyd. Olomouc: ANAG, 2017. 631 s. ISBN 978-80-7554-062-1.
- MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 244 s. ISBN 978-80-7552-514-7.
- SEDLÁČEK, Jaroslav. *Finanční analýza podniku*. 2. vyd. Brno: Computer Press, 2011. 160 s. ISBN 978-80-251-3386-6.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Marcela Palochová, Ph.D.**

Datum zadání: 24.11.2017

Datum odevzdání: 11.05.2018



Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry

prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal
děkan fakulty

„Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci včetně přílohy č. 5 vypracovala samostatně a přílohy č. 1, 2, 3 a 4 jsem samostatně upravila a vložila“.

V Ostravě dne 11.5.2018

Barbora Vítková

Barbora Vítková

Obsah

1 Úvod.....	6
2 Formy odměňování zaměstnanců a poskytování zaměstnaneckých benefitů z právního, účetního a daňového pohledu	8
2.1 Zaměstnanec	8
2.2 Zaměstnavatel	9
2.3 Vznik pracovního poměru	9
2.4 Druhy pracovního poměru	10
2.4.1 Pracovní poměr.....	10
2.4.2 Dohoda o provedení práce	12
2.4.3 Dohoda o pracovní činnosti.....	13
2.5 Základní princip odměňování zaměstnanců	14
2.6 Pojem plat	14
2.7 Pojem mzda.....	14
2.8 Formy mezd	15
2.9 Dodatkové formy mzdy	16
2.10 Mzdové zákonné příplatky.....	17
2.11 Zaměstnanecké benefity	19
2.12 Poskytování zaměstnaneckých benefitů	20
2.13 Benefity z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele.....	21
2.13.1 Příspěvek na rozvoj zaměstnance.....	21
2.13.2 Stravenky a příspěvky zaměstnavatele	23
2.13.3 Příspěvky zaměstnavatele na penzijní připojištění doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění zaměstnance.....	24
2.13.4 Příspěvek na sport, vzdělání a rekreaci	25

2.13.5	Poskytnutí darů	26
2.13.6	Poskytnutí příspěvku na přechodné ubytování	26
2.13.7	Náklady spojené s dopravou zaměstnanců do a ze zaměstnání	27
2.13.8	Poskytnutí služebního automobilu i na soukromé účely	28
2.13.9	Prodej zboží či služby se zaměstnaneckou slevou	28
2.13.10	Další benefity	29
3	Charakteristika vybraných faktorů ovlivňující rozhodnutí potenciálního zaměstnance	31
3.1	Faktory ovlivňující zaměstnance.....	31
3.2	Význam, použití a cíl finanční analýzy	33
3.3	Analýza poměrových ukazatelů	34
3.3.1	Ukazatel zadluženosti	34
3.3.2	Ukazatele rentability	36
3.3.3	Ukazatele likvidity.....	37
3.3.4	Ukazatele aktivity	38
3.4	Vztah mezi zadlužeností, rentabilitou a likviditou.....	39
3.5	Horizontální a vertikální analýza	39
3.6	Bankrotní a bonitní modely	40
3.6.1	Bankrotní modely	40
3.6.2	Bonitní modely	41
4	Analýza podnikatelských subjektů z pohledu vybraných faktorů ovlivňující potencionálního zaměstnance	42
4.1	Charakteristika vybraných společností.....	42
4.1.1	Demos trade a.s.....	42
4.1.2	SMART TRADING COMAPNY s.r.o.	43
4.1.3	Nabídka pracovního místa.....	45
4.2	Vyhodnocení vhodnějšího zaměstnavatele	46
4.3	Zdůvodnění rozhodnutí uchazeče o zaměstnání	50

5 Závěr	52
Seznam použité literatury	54
Seznam zkratek	57
Seznam tabulek, schémat, vzorců a grafů	
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
Seznam příloh	
Přílohy	

1 Úvod

Název bakalářská práce je Analýza podnikatelských subjektů z pohledu vybraných faktorů ovlivňujících rozhodnutí potenciálního zaměstnance. Práce obsahuje široký okruh informací, které jsou orientované na mzdovou oblast a odměňování. Dále jsou zde informace o poměrových ukazatelích a dalších ukazatelích, které měří finanční výkonnost podniku.

Mzdová oblast je velmi obsáhlá a zahrnuje širokou škálu předpisů a zákonů. Mzda, popřípadě plat, je odměna za vykonanou práci. Výše odměny ovlivňuje životní úroveň každého člověka. Lidé nabízejí svou pracovní sílu na trhu práce výměnou za mzdu popřípadě plat. Výše odměny by měla kompenzovat ztracený volný čas. Mzda (plat) se stává jednou z největších a zároveň i nejpodstatnějších položek mzdových nákladů podniku.

Mzdová problematika je součástí mzdového systému. Dochází zde k harmonizaci požadavků a nároků zaměstnavatelů a zaměstnanců. Efektivní mzdový systém je důležitý v každém podniku. Podílí se na kvalitě samotných zaměstnanců, jejich motivaci a tím i dobře odvedenou práci, která se může promítnout do úspěšnosti účetní jednotky, její konkurenceschopnosti a ziskovosti. Vytvoření systému odměňování pro své zaměstnance je v kompetenci podniku. Úspěšnost podniku se nepozná jen na základě spokojených zaměstnanců, ale také pomocí ukazatelů, které pomohou hodnotit finanční stabilitu podniku a jeho výkonnost. Tyto ukazatele jsou důležité nejen pro majitele, banky ale také pro samotné zaměstnance, aby věděli, jak si podnik na trhu stojí a jak je schopný dostát svým závazkům.

Cílem bakalářské práce je analýza podnikatelských subjektů z pohledu vybraných faktorů ovlivňujících rozhodnutí potenciálního zaměstnance. Zaměstnanec se bude rozhodovat na základě dvou nabídek práce a ukazovatelů, které budou v bakalářské práci vypočteny.

V první části bakalářské práce budou definovány pojmy jako zaměstnanec nebo zaměstnavatel. Dále v první části najdeme také, jak vzniká pracovní poměr a jaké existují druhy pracovního poměru. Potom zde budou uvedeny právní úpravy mzdy i platu, vymezení samotných pojmů, formy mezd, dodatkové složky mezd. Důležitou součástí práce tvoří benefity. V této části bakalářské práce budou uvedeny i charakteristiky vybraných faktorů, které mohou ovlivnit rozhodnutí potenciálního zaměstnance. Součástí bakalářské práce je analýza vybraných poměrových ukazatelů a jejich podrobnější popis. Poměrové ukazatele budou dále aplikované v praktické části bakalářské práce. Cílem celé teoretické části, bude seznámení se základními

pojmy, kde budou dále popsány a následně rozvíjeny. V praktické části bude použita vícekritériální metoda. V druhé části si blíže charakterizujeme dvě společnosti a jejich nabídky práce. Hlavním cílem praktické části bakalářské práce je využití získaných teoretických znalostí v praxi.

V celé bakalářské práci bude použito několik metod. V teoretické části bude použita metoda deskripce, což znamená metodu, která nám popisuje jednotlivé pojmy. Další metoda, je metoda komparace. Jedná se o metodu srovnání, která bude využita hlavně v praktické části, kde budou srovnány dvě společnosti. V praktické části pak bude využita vícekritériální metoda pro volbu vhodného zaměstnavatele. Metoda, která byla použita v celé bakalářské práci se nazývá metoda postupu.

2 Formy odměňování zaměstnanců a poskytování zaměstnaneckých benefitů z právního, účetního a daňového pohledu

Pokud mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vznikne pracovněprávní vztah, musí dodržovat určitá práva a povinnosti, které jsou upraveny zákonnými normami, např. zákonem č. 262/2006 Sb. Odměna za práci slouží jako určitý druh motivace za odvedenou práci pro zaměstnance. Ta může být finanční i nefinanční a může být v podobě mzdy nebo platu.

Na plat mají nárok zaměstnanci, kteří pracují ve veřejné sféře, jako např. zaměstnanci státu, územních samosprávných celků nebo státních fondů. Platový předpis je upraven:

- zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „zákoník práce“,
- nařízením vlády č. 222/2010 Sb., katalog prací ve veřejných službách a správě.

Mzda náleží zaměstnancům, kteří pracují v podnikatelské sféře jako např. zaměstnanci ostatních zaměstnavatelů. Mzdový předpis je upraven:

- zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů,
- nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění nařízení vlády č. 249/2007 Sb. a nařízení vlády č. 452/2009 Sb.

2.1 Zaměstnanec

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v § 6 definuje pojem zaměstnanec. Zaměstnancem může být pouze fyzická osoba. Je jeden ze dvou účastníků, kteří jsou součástí pracovněprávního vztahu. Tím druhým účastníkem je zaměstnavatel. Zaměstnanec se zavazuje zaměstnavateli např. na základě pracovní smlouvy, že pro něj bude vykonávat určitou činnost, za kterou dostane příslušný plat nebo mzdu.

Zaměstnanec nabývá právní způsobilost být zaměstnancem na základě pracovní smlouvy, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnost. Současně to musí být osoba starší 15 let a mít ukončenou povinnou školní docházku. Avšak nesmí být den nástupu, který je sjednán v pracovní smlouvě den, který by předcházel dni, kdy ukončil povinnou školní

docházku, která trvá 9 let. Pokud by osoba byla mladší 15 let, tak zaměstnavatel s touto osobou nemůže uzavřít pracovní smlouvu, dohodu o provedení práce nebo dohodu o provedení pracovní činnosti. Výjimkou však je sportovní činnost, která ale nesmí ohrožovat zdraví a zároveň nesmí bránit v přípravě na budoucí povolání. Další výjimkou může být kulturní, umělecká a reklamní činnost. To vše je definováno v zákoně č. 89/2012 Sb., občanský zákon.

Zákon č. 89/2016 Sb., občanský zákon definuje pojem plně právně způsobilý. Plně právně způsobilý je zaměstnanec, který dovršil 18 let a zahrnuje např. hmotnou zodpovědnost nebo způsobilost právně jednat.

2.2 Zaměstnavatel

Zákon č. 262/20016 Sb., zákoník práce definuje pojem zaměstnavatel. Zaměstnavatel je druhým účastníkem pracovněprávního vztahu. Může to být fyzická nebo právnická osoba, která uzavírá pracovně-právní vztah se svými zaměstnanci. Jiným zaměstnavatelem může být i stát za který jedná příslušná organizační složka jako např. ministerstvo nebo správní úřad.

Zaměstnavatel může zaměstnat neomezený počet zaměstnanců. Ti mají nárok na mzdu, popřípadě i na jiné odměny za práci, kterou vykonali. Pracovně-právní vztah nemůže vzniknout mezi manžely.

2.3 Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr vzniká mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pracovní vztah vzniká dnem uzavření pracovní smlouvy nebo jmenováním. Pracovní smlouva musí být vždy sjednána písemně a lze ji uzavřít na dobu určitou či neurčitou. Před podepsání pracovní smlouvy musí být zaměstnanec seznámen se svými právy a povinnostmi, které jsou také obsažené ve smlouvě. Mezi povinné náležitosti pracovní smlouvy patří druh práce, místo výkonu práce a den nástupu práce. Bez těchto náležitostí není pracovní smlouva platná. Mezi další podmínky, které jsou určeny patří např. výše platu či mzdy, délka dovolené, pracovní doba (Kolektiv autorů, 2017/1).

Jako další dodatek ve smlouvě může být uvedena zkušební doba a konkurenční doložka. Zkušební doba činí zpravidla 3 měsíce a u vyšších pozic, jako např. manažeři, může být zkušební doba až 6 měsíců. Dále může být stanovena konkurenční doložka. Ta se smí sjednat na dobu maximálně jednoho roku. Význam doložky je, že zaměstnanec nebude po ukončení pracovního poměru pracovat v konkurenčním podniku nebo v podniku ve stejném či podobném odvětví, které by mohlo ohrozit zaměstnavatele (Vybíhal, 2017; Kolektiv autorů, 2017/1).

2.4 Druhy pracovního poměru

V České republice existuje pouze jeden hlavní pracovní poměr. Mimo hlavní pracovní poměr může vzniknout dohoda o provedení práce a dohoda o provedení činnosti. Zaměstnanec může přistoupit buď na plný pracovní úvazek nebo částečný pracovní úvazek.

Jiným druhem pracovního poměru jsou právní vztahy, které vznikly na základě pracovních dohod, které se provádějí mimo pracovní poměr. Tyto dohody jsou, dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti.

2.4.1 Pracovní poměr

Pracovní poměr je vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, který je uzavřen na základě pracovní smlouvy. Předmětem smlouvy je činnost, kterou zaměstnanec bude vykonávat a za ní bude dostávat mzdu či plat. Smlouva musí být vyhotovena vždy v písemné formě. Pracovní poměr může být uzavřen na dobu určitou nebo neurčitou.

Pracovní poměr vzniká dnem, který je v pracovní smlouvě určen jako nástupní den do práce. Jako další musí pracovní smlouva obsahovat místo výkonu práce, druh práce a den nástupu do práce. Místo výkonu práce je přesněji specifikované místo, kde zaměstnanec bude vykonávat svou práci. Druh práce určuje, jakou činnost bude zaměstnanec vykonávat např. administrativa. Den nástupu nemusí být shodný s datem, kdy byl uzavřen pracovní poměr. Bez těchto náležitostí je pracovní smlouva neplatná. V pracovní smlouvě nemusí být určen plat, mzda nebo délka dovolené, ale vše musí být do jednoho měsíce doplněno do pracovní smlouvy.

Další náležitosti, které mohou být v pracovní smlouvě, je využití služebního automobilu nebo pružná pracovní doba. Další dodatek může představovat konkurenční doložka. Pracovní poměr zaniká dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, výpovědí ve zkušební době nebo uplynutím doby, pokud byla doba sjednána ve smlouvě (Kolektiv autorů, 2017/1).

Mzda nebo plat, který zaměstnanec dostane za svou odvedenou práci, může mít i další složky o které je mzda nebo plat navýšen např. osobní ohodnocení, prémie aj. Tohle všechno je součástí hrubé mzdy. Z hrubé mzdy se počítá 25 % sociálního pojištění a 9 % zdravotního pojištění, které platí zaměstnavatel za zaměstnance. Součet hrubé mzdy a pojištění za zaměstnavatele tvoří superhrubou mzdu, která se zaokrouhluje na celé stokoruny nahoru a z ní se dále počítá 15% záloha na daň ze závislé činnosti. Po vypočtení daně si může zaměstnanec uplatit slevy např. na poplatníka, která činí 2 070 Kč na měsíc. Další sleva, která může být uplatněna je sleva na studenta, která činí 335 Kč za měsíc. Další možná sleva je sleva držitele průkazu ZTP/P a činí 1 345 Kč. Jako další slevu si může poplatník uplatnit daňové

zvýhodnění na dítě, pokud zaměstnanec nějaké má a žije s ním ve společné domácnosti. Sleva je 1 267 Kč u prvního dítěte, u druhého 1 617 Kč a u třetího 2 017 Kč. Tyto slevy si může uplatnit jen tehdy, pokud u zaměstnavatele podepsal Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti. Dále vypočteme sociální pojištění, které je zde 6,5 % a zdravotní pojištění 4,5 % z hrubé mzdy. Pojištění je zaměstnanci sražené z hrubé mzdy a odvedeno zaměstnavatelem. Zaměstnanec je tak poplatník a zaměstnanec je naopak plátce. Čistá mzda, kterou zaměstnanec obdrží na bankovní účet, se vypočítá jako hrubá mzda mínus záloha na daň, od které jsou odečteny slevy a sociální a zdravotní pojištění, které si hradí zaměstnanec sám ze svého příjmu. Případně další srážky, o které si zaměstnanec požádá např. alimenty, exekuce, pojištění aj. (Kolektiv autorů, 2017/2).

Pokud má zaměstnanec uzavřený pracovní poměr, plyne z toho mnoho výhod, např.:

Odstupné

Na odstupné má zaměstnanec nárok, pokud s ním zaměstnavatel rozváže pracovní poměr z důvodů, které najdeme v zákoníku práce pod § 52 písmena a) až c). Pokud se ukončení pracovního poměru vztahuje na tyto tři písmena, tak má zaměstnanec nárok na odstupné nejméně jednonásobku a maximálně trojnásobku jeho průměrného výdělku. Dále také záleží na délce pracovního poměru se zaměstnavatelem. Pokud zaměstnavatel ukončí pracovní poměr se zaměstnancem podle § 52 písmena d) v zákoníku práce, zaměstnanec má nárok na odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku (Macháček, 2017).

V zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce můžeme najít podmínky pro vyplácení odstupného. Odstupné bude vypláceno po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu. Výjimkou však může být situace, pokud se obě strany dohodly na výplatě odstupného v den ukončení pracovního poměru nebo v pozdějším termínu výplaty.

Cestovní náhrady

Pokud zaměstnavatel pošle svého zaměstnance na pracovní cestu, tak má zaměstnanec nárok na náhradu nákladů. Pokud je vyslán pouze na tuzemskou pracovní cestu náleží mu stravné a náklady na dopravu, ubytování aj. Pokud jede zaměstnanec na pracovní cestu do zahraničí, má nárok jak na stravné, dopravu, ubytování tak i na kapesné (Kolektiv autorů, 2017/2).

Náklady na dopravu a ubytování jsou zaměstnanci vypláceny ve skutečné výši. Tato výše musí být doložena paragonem či jiným dokladem o zaplacení.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce určuje minimální výši stravného a kapesného. Zaměstnavatel ve státní sféře si každoročně stanoví vnitřním předpisem výši stravného v rozpětí, které je dané zákoníkem práce. Může vyplatit minimální hodnotu stravného, ale i maximální hodnotu stravného, kterou si určí. Zaměstnavatel v podnikatelské sféře může vyplatit víc, než je určené minimum. Stravné, které bude vyplacené nad rámec maximálních náhrad uvedených v zákoníku práce pro státní správu bude součástí zdanitelné mzdy zaměstnance, a to včetně odvodů sociálního a zdravotního pojištění.

Pokud zaměstnanec použije svůj soukromý automobil na služební cestu, je mu vyplácena základní náhrada za 1 km. Tato náhrada je však minimální a maximální hranice není stanovena v zákoníku práce. Dále je zaměstnanci proplácené spotřebované palivo, které je doloženo paragonem. Cena paliva se dále násobí spotřebou vozidla, dle technického průkazu, a ujetými kilometry (Kolektiv autorů, 2017/2).

Sociální a zdravotní pojištění

Pokud je zaměstnanec zaměstnaný, povinnost jeho zaměstnavatele je odvádět ze mzdy sociální a zdravotní pojištění, a to ve výši 25 % za sociální pojištění a 9 % za zdravotní pojištění. Toto pojištění platí zaměstnavatel za sebe, za to, že zaměstnává zaměstnance.

Zaměstnavatel také odvádí 6,5 % za sociální pojištění a 4,5 % za zdravotní pojištění. Pojištění se počítá z hrubé mzdy a srazí ho zaměstnavatel zaměstnanci z hrubé mzdy a odvede na příslušnou zdravotní pojišťovnu a sociální správu. Tento náklad je pro zaměstnavatele daňově uznatelným, pokud je zaplacený.

2.4.2 Dohoda o provedení práce

Dohodu o provedení práce je možno sjednat s různým množstvím zaměstnavatelů v průběhu jednoho roku. Doba, kterou odpracuje zaměstnanec u jednoho zaměstnavatele nesmí překročit 300 hodin za rok. Dohoda musí být sjednaná vždy písemně. Při uzavření této smlouvy nevznikají zaměstnanci klasické práva jako při uzavření pracovního poměru. Nemá nárok např. na cestovní náhrady nebo čerpání dovolené, ale tyto podmínky mohou být dodatkově sjednány. Obě strany mohou kdykoliv dohodu ukončit bez toho, aniž by uvedly důvod. Výpovědní doba je zde pouze 15 dní (Kolektiv autorů, 2017; Vybíhal, 2017).

U dohody o provedení práce nemusí zaměstnanec platit 15% daň, sociální a zdravotní pojištění, pokud jeho výdělek nepřesáhne částku 10 000 Kč. Pokud výdělek překročí částku má na výběr ze dvou možností, a to, podepsat či nepodepsat prohlášení k dani.

Pokud si vybere, že podepíše prohlášení k dani, zaměstnavatel strhne 15% zálohu na daň z příjmu a má nárok na daňové slevy. Jestli překročí částka 10 000 Kč, 15% daň se počítá ze super hrubé mzdy, která představuje mzdu navýšenou o sociální a zdravotní pojištění, které platí zaměstnavatel dále, při tomto výpočtu se uplatňují daňové slevy jako např. sleva na poplatníka, sleva na manželku aj. Prohlášení může být podepsáno pouze u jednoho zaměstnavatele (Vybíhal, 2017; Kolektiv autorů, 2017/1).

Jestli že se zaměstnanec rozhodne nepodepsat prohlášení, bude mu z výdělku stržena 15% srážková daň. Příjem bude tvořit částka na kterou měl nárok minus srážková daň. Příjem už se nemusí uvést v daňovém přiznání na konci roku. Při nepodepsání nemá zaměstnanec nárok na daňové slevy. V tomto případě se nebude strhávat sociální ani zdravotní pojištění.

2.4.3 Dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřena písemně. V tomto případě může zaměstnanec u zaměstnavatele pracovat déle než 300 hodin za rok, avšak nesmí odpracovat víc jak 20 hodin za týden, což představuje půl plného pracovního úvazku. Smlouva je sjednána na jeden rok. Pokud se zaměstnanec nebo zaměstnavatel rozhodne ukončit pracovní poměr, může to být bez udání důvodů a výpovědní lhůta činí taktéž 15 dnů. Výpověď musí být v písemné podobě (Kolektiv autorů, 2017/1).

Výdělek z dohody o pracovní činnosti podléhá 15% dani stejně jako u klasického pracovního poměru. Zaměstnavatel strhne 15% zálohu na daň, která je počítána ze super hrubé mzdy. Pokud zaměstnanec podepíše prohlášení sníží svou zálohu na daň o daňové slevy, na které má nárok.

Na konci roku může požádat svého zaměstnavatele o potvrzení příjmů a výdajů, které zahrne do daňového přiznání. Pokud pracoval zaměstnanec u dvou a více zaměstnavatelů najednou, musí podat daňové přiznání povinně.

V případě, že si zaměstnanec nevydělá víc než 2 500 Kč za měsíc, neplatí ze svého výdělku zdravotní pojištění, jestli přesáhne částku 2 500 Kč, platí se zdravotní pojištění jako u klasického pracovního poměru. Sociální pojištění se platí vždy, pokud je ve smlouvě sjednán výdělek 2 500 Kč i když na tuto částku každý měsíc nedosáhne. Jestliže nechce platit sociální pojištění musí být sjednaná smlouva tzv. malého rozsahu, která nesmí být sjednána na částku větší než 2 500 Kč (Kolektiv autorů, 2017/1).

2.5 Základní princip odměňování zaměstnanců

Mzdový systém můžeme určit jako souhrn postupů a pravidel, podle kterých je možné určovat výši peněžitě a nepeněžitě odměny, která patří zaměstnanci za jeho odvedenou práci. Zaměstnavatel musí vyplatit zaměstnanci mzdu či plat, na který má nárok. Zaměstnavatel může poskytovat zaměstnanci kromě hrubé mzdy i další příplatky, benefity, osobní ohodnocení a jiné bonusy.

2.6 Pojem plat

Zaměstnanec, který dostává plat za svou odvedenou práci pracuje ve státní sféře. Výše platu se určuje pomocí tzv. platového tarifu. Ten je sestaven z platové třídy a platového stupně. Platová třída určuje to, jaký druh práce zaměstnanec vykonává a jak moc je práce náročná. Platový stupeň odpovídá počtu let, které již zaměstnanec odpracoval a praxi, kterou má. V České republice existuje celkem 12 platových stupňů a 16 platových tříd. Jednotlivé podmínky nejsou určeny zákonem, ale vládou. K platu můžeme připočítávat příplatky. Mezi příplatky patří např:

- příplatky za vedení – do výše 60 % záleží na zařazení do platové třídy (skupiny),
- příplatek za přesčas – ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku,
- příplatky za práci v noci – ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku,
- příplatky za práci o víkendu – ve výši 25 %,
- příplatky za práci ve ztíženém pracovním prostředí – nejméně však 5 % základní sazby minimální mzdy za měsíc,
- za rozdělenou směnu – ve výši 30 % průměrného hodinového výdělku,
- osobní příplatek – ve výši 50 % - 100 % (záleží na specializaci zaměstnance),
- příplatek za přímou pedagogickou činnosti nad stanovený rozsah – ve výši dvojnásobku průměrného hodinového výdělku,
- specializační příplatek pedagogického pracovníka – měsíční příplatek ve výši 1 000 Kč až 2 000 Kč (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů).

Existují i mimořádné odměny, které jsou vypláceny pouze ve zvláštních situacích, jako např. vysoké nároky na pracovníka, které mohou přinést újmu na zdraví. Zde výši odměny určuje zaměstnavatel dle své úvahy.

2.7 Pojem mzda

Mzda je definována jako odměna za vykonanou práci zaměstnancem pro zaměstnavatele. Tato odměna může být v peněžním plnění nebo naturálním plnění.

Mzda je vyplácená zaměstnancům v soukromém sektoru za jejich odvedenou práci. Dalším rozdílem je způsob určení výše mzdy. Formu vyplácení určí zaměstnavatel. Mzda se nejčastěji skládá z hrubé mzdy, náhrady mzdy, prémie, bonusu nebo odměny. Tyto prémie, bonusy nebo odměny náleží zaměstnanci za přesčasy, za práci v noci, o víkendech, o svátcích nebo za práci ve stíženém pracovním prostředí. Také zde patří osobní ohodnocení zaměstnance. Prémie může být vyjádřena např. procentem z hrubé mzdy, procentem z prodeje, pevnou částkou při splnění normy aj. Prémie má sloužit jako motivace pro samotného zaměstnance (Kolektiv autorů 2017/1).

2.8 Formy mezd

Každé pracovní místo je zvláštní. Tím pádem je na každého pracovníka kladena určitá odpovědnost, s kterou jsou spojeny i požadavky. To je důvod, proč existují různé formy mzdy. Není možné a také by to bylo nespravedlivé, kdyby na všechny pracovní pozice byly použity stejné způsoby odměňování. Při určení správné formy mzdy by měl zaměstnavatel vzít v úvahu způsob organizace práce, tzn. zda se jedná o kusovou výrobu, hromadnou či sériovou a také zda lze dosažený výsledek změřit (Kolektiv autorů 2017/1).

Časová forma mzdy

Časová forma mzdy se nejčastěji používá u pracovních činností, u kterých není možné změřit efekt práce např. počet vyrobených kusů. Nejvhodnější použití této formy mzdy je kategorie dělnických prací. Nevýhodou bývá nedostatečná motivace zaměstnanců, proto bývá tato forma doplněná např. o odměny, bonusy či prémie. Časová mzda bývá velice populární díky tomu, že není administrativně náročná je velmi jednoduchá a srozumitelná (Tomší, 2017; Kolektiv autorů, 2017/2).

Podstatou je odpracovaný čas, který slouží pro výpočet mzdy. Mzda se potom určí jako součin skutečně odpracovaných hodin a příslušného hodinového výdělku, který náleží zaměstnanci za vykonanou práci.

Úkolová forma mzdy

Úkolová forma mzdy nejvíce záleží na výkonu zaměstnance, tzn. lze určit množství vytvořené produkce. Největší výhodou této formy mzdy je, že motivuje zaměstnance k podání co nejlepšího výsledku. Motivací pro zaměstnance může být např. odměna nebo benefit. Příliš vysoká motivace může vést ke zvýšení zmetkovitosti, proto by se tato forma mzdy neměla používat tam, kde zaměstnavatel klade důraz na kvalitu výrobků nebo přesnost práce.

Aby se tato forma mzdy mohla v podniku zavést, je potřeba aby se stanovila výkonová norma, kde zaměstnavatel určí předpokládanou dobu zpracování na jeden kus (Kolektiv autorů 2017/2).

Podílová forma mzdy

Využití podílové formy mzdy se nejčastěji používá ve službách a obchodních činnostech, např. prodejci, dealeři. Podílová mzda se používá tam, kde je výsledek práce přímo ovlivnitelný zaměstnancem. Mzda se vypočítá podílem vyjádřeným v procentech, např. z dosažené tržby, zisku či obrátu. To je pro pracovníka velkou motivací. Nevýhodou této mzdy je, že jí nelze ovlivnit, např. nízký zájem zákazníků (Tomší 2018, Kolektiv autorů 2017/2).

Smišená forma mzdy

Jedná se o kombinaci časové, úkolové a podílové mzdy je vytvořena s cílem omezit závislost odměny na jediné mzdové formě a motivovat pracovníka. Rozlišujeme dvě varianty smíšené mzdy: smíšená úkolová mzda, která je kombinací časové a úkolové mzdy a spočívá v odměňování zaměstnance jak za plnění výkonové normy, tak za počet odpracovaných hodin. Jako druhá je smíšená mzda podílová, což je kombinace časové a podílové mzdy, kdy je odměna pracovníka odvíjena od počtu odpracovaných hodin a podílu na celkové tržbě (Tomší, 2008).

2.9 Dodatkové formy mzdy

Dodatkové formy mzdy odměňují zaměstnance za odvedenou práci nebo výkon, popřípadě sloučení obou. Tato forma odměny motivuje zaměstnance k podání co nejlepšího výkonu.

Prémie

Prémie by měla být součástí tzv. prémiového řádu, který je součástí vnitropodnikového mzdového předpisu. V tomto řádu je určen způsob výpočtu a proplácení premií. Dále je zde vymezený okruh zaměstnanců, kterým náleží vyplácení premií. Prémie je určitá složka mzdy, která je poskytována zaměstnanci, pokud splní stanovenou normu, popřípadě stanovená pravidla, která jsou v podniku nastavená, jako např. dodání do termínu, překročení normy atd. Jestliže zaměstnanec podmínky splní, má zákonný nárok na výplatu premií (Tomší, 2008).

Hlavním úkolem zaměstnavatele je motivace zaměstnanců pro splnění podmínek, které nejsou součástí základní mzdy. Prémie je součástí úkolové a časové mzdy a může mít formu jednorázové odměny nebo pravidelné odměny, které se liší podle pracovního výkonu (Tomší, 2008).

Osobní ohodnocení

Osobní ohodnocení je součástí mzdy nebo platu, které je ve mzdovém výměru uvedené odděleně. Toto ohodnocení se určí procentem ze základní mzdy či platu. Jedná se o odměnu zaměstnance. Tato odměna se odvíjí od dosažených pracovních výsledků, které pozitivně rostou, v opačném případě může být zaměstnanci osobní ohodnocení odebráno (Tomší, 2008).

Odměňování zlepšovacích návrhů

Jedná se pouze o vnitropodnikovou záležitost. Odměna např. za zlepšovací návrhy se může lišit od poklesu nákladů nebo zvýšení zisku. Oba faktory souvisí se zlepšovacím návrhem. Odměna není povinností zaměstnavatele. Záleží pouze na dohodě zaměstnavatele a zaměstnance, který je „autorem“. Dohoda musí být obsažena v pracovní smlouvě. Odměna může být vyplácena jednorázově, a to podle předpokladu návrhu nebo pravidelně po určitou dobu, kde záleží na skutečnosti, která nastane po zlepšovacím návrhu (Kolektiv autorů, 2017/1; Vybíhal, 2017).

Ostatní druhy příplatku

Zaměstnavatel může poskytnout svému zaměstnanci různé druhy příplatku, které mohou být povinné nebo nepovinné. Mezi povinné příplatky patří:

- za práci přesčas,
- za práci ve státní svátek,
- za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí,
- za práci v noci,
- odměna za pracovní pohotovost.

Nepovinné příplatky mohou být např. příplatky za údržbu vozidla, vedení skupiny aj. Ostatní příplatky, které vyplácí zaměstnavatel jsou nepovinné. Cílem je však odměnit zaměstnance za jeho vykonanou práci a motivovat ho. Do ostatní druhů příplatků patří:

- vánoční příspěvek,
- příspěvek na dovolenou,
- příspěvek k životním výročí,
- příspěvek k pracovnímu výročí,
- 13. plat a 14. plat (Kolektiv autorů 2017/2).

2.10 Mzdové zákonné příplatky

Zákonné příplatky musí poskytovat zaměstnavatel zaměstnanci, který pracuje v podnikatelské sféře. Na tyto příplatky má zaměstnanec nárok, pokud pracuje v noci,

o svátcích, o víkendech, ve ztíženém prostředí aj. Zákoník práce uvádí minimální výši příplatků. Zaměstnavatel se však může rozhodnout a poskytovat vyšší sazbu příplatků. Cílem těchto příplatků je kompenzace zaměstnance za znevýhodňující podmínky. Poskytnutí a výše příplatku najdeme v kolektivní nebo pracovní smlouvě. Přehled příplatků je zobrazen v tabulce 2. 1 (Kolektiv autorů 2017/2, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

Tab. 2. 1 Přehled příplatku a jejích výše

Druh příplatku	Výše příplatku
Za práci ve státní svátek	100 %
Za práci přesčas	25 %
Za práci o víkendu	25 %
Za práci v noci	10 %
Za práci ve ztíženém pracovním prostředí	5 %
Odměna za pracovní pohotovost	10 %

Zdroj: zákoník práce – vlastní zpracování

Všechny příplatky se počítají z průměrného hodinového výdělku. Jediný příplatek, který se nepočítá z průměrného hodinového výdělku je práce ve ztíženém pracovním prostředí. Tento příplatek se počítá z hodinové minimální mzdy.

Příplatek za státní svátek

Pokud zaměstnanec pracuje ve státní svátek má nárok na náhradní volno. Rozsah náhradního volna musí odpovídat rozsahu hodin odpracovaných ve státní svátek. V době volna má nárok na mzdu, která je ve výši průměrného výdělku. Obě strany se mohou dohodnout, že zaměstnanci bude vyplácen příplatek za práci ve státní svátek místo náhradního volna. Výše příplatku činí 100 % z průměrného hodinového výdělku (Kolektiv autorů, 2017/2).

Příplatek za přesčas

Odměna za práci přesčas náleží zaměstnanci, kterému přísluší navýšení průměrného hodinového výdělku minimálně o 25 %. Výjimkou může být, pokud se zaměstnanec a zaměstnavatel dohodli na tom, že bude poskytnuto náhradní volno. Pokud si vybere náhradní volno, musí si jej vybrat nejpozději do tří měsíců po odpracované práci přesčas.

Zaměstnanci, kteří se zabývají administrativní činností nebo pracovníci spadající pod dělnickou kategorii mají nárok na 50 % příplatku z průměrného hodinového výdělku, pokud

pracují přesčas v pracovní dny. Pokud pracují přesčas o víkendu nebo státním svátku mají nárok na 100 % z průměrného hodinového výdělku. Tyto příplatky musí schválit manažer oddělení. Zaměstnanec má nárok na příplatky jen pokud mu nebylo poskytnuté náhradní volno (Kolektiv autorů, 2017/2).

Příplatek za práci o víkendu

Zaměstnanec má nárok na nejméně 10 % příplatek z průměrného hodinového výdělku za každou hodinu, kterou odpracuje o víkendu. Na příplatek nemá nárok, pokud mu bylo poskytnuto náhradní volno.

Příplatek za práci v noci

Práci, kterou vykonává zaměstnanec od 22. hodiny do 6. hodiny se považuje za práci v noci. Za tuto práci náleží zaměstnanci příplatek minimálně 10 % z průměrného hodinového výdělku. Výši příplatku může změnit kolektivní smlouva. (Kolektiv autorů, 2017/2)

Příplatek ve ztíženém pracovním prostředí

Příplatek je stanoven ve výši nejméně 10 % z hodinové minimální mzdy. Pokud zaměstnanec pracuje pod více ztěžujícími vlivy najednou, má nárok na příplatek v uvedené výši, a to za každý vliv (Kolektiv autorů, 2017/2).

Odměna za pracovní pohotovost

Pracovní pohotovostí se rozumí doba, kdy je zaměstnanec připraven k okamžitému výkonu práce. Může být na odlišném místě, než je místo pracoviště, např. doma. Za pohotovost nepřísluší zaměstnanci mzda, ale odměna, která je vyšší než 10 % z průměrného hodinového výdělku. Výše odměny může být vyšší, jestli je tak sjednáno v kolektivní smlouvě. Pokud při pracovní pohotovosti nedojde k výkonu práce, tak se do pracovní doby nezapočítává (Kolektiv autorů, 2017/2).

2.11 Zaměstnanecké benefity

Nejprve je nutné si uvědomit, co to benefit vůbec je, komu může být poskytován a kdo má na něj nárok.

Benefity, které náleží zaměstnancům mohou být v peněžním nebo nepeněžním vyjádření. Tyto benefity jsou sjednány nad rámec mzdy. Přispívají k větší motivaci zaměstnanců a ke zvýšení loajality směrem k zaměstnavateli a k udržení kvalitních zaměstnanců. Dalším důvodem je spokojenost zaměstnanců. Spokojení zaměstnanci mají větší motivaci a mohou podávat lepší výkon, dále taky přispívají k dobré atmosféře v podniku. Dělají

dobrou reklamu podniku, takže pak můžeme snáze najít nové zaměstnance, odběratele, dodavatele (Elliot, 2013; Macháček, 2017).

To, jaké benefity podnik nabízí patří k jednomu z nejvýznamnějších faktorů pro zaměstnance, pokud se rozhoduje o různých pracovních nabídkách. Pokud podnik nabízí zaměstnanecké benefity, dělá tím dobrou reklamu i v okolí. Zároveň posiluje dojem podniku na venek (Elliot 2013; Macháček, 2017).

To, že podnik je velký nebo nadnárodní neznamena, že poskytuje větší množství pracovních benefitů. Malé podniky mohou mít v tomto velkou výhodu. A to díky tomu, že vedení personální agendy je snazší než ve velkém podniku, kde bývá o mnoho víc zaměstnanců. Tím pádem je pro menší podnik lehčí zavést práci z domu neboli home - office, pružnou pracovní dobu nebo sick days, což znamená placené volno během nemoci.

2.12 Poskytování zaměstnaneckých benefitů

Benefity, které náleží zaměstnancům lze poskytovat trojím způsobem. A to fixním, flexibilním nebo kombinací obou způsobů. To, jaký systém poskytování benefitu zvolí, rozhoduje sám zaměstnavatel.

Fixní způsob poskytování benefitů

Fixní způsob poskytování benefitů je stanoven v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu podniku. Tyto benefity jsou pro všechny zaměstnance stejné. Zaměstnanec se může rozhodnout, zda tyto benefity bude nebo nebude využívat. Do této skupiny poskytování benefitů patří např. stravenky, zdravotní péče, úhrada kulturních akcí, příspěvky na vzdělání nebo rekreaci, příspěvky na penzijní a životní pojištění nebo možnost uplatnění slev na výrobky, který podnik vyrábí (Macháček, 2017).

Flexibilní způsob poskytování benefitů (cafeteria systém)

Princip flexibilního způsobu poskytování benefitů znamená, že zaměstnavatel stanoví balíček a limit pro každého zaměstnance. Výše peněžních prostředků je převedena na body. Limit může být ovlivněn např. délkou pracovního poměru nebo pozicí v podniku. Z tohoto balíčku si každý zaměstnanec čerpá takové benefity, které mu nejvíce vyhovují. Při výběru se vychází z bodového ohodnocení příslušné výhody a z celkové výše přidělených bodů, které je možné čerpat. Cílem je poskytnout flexibilní balíček benefitů, který má za úkol zvýšit spokojenost zaměstnanců a vést k zvýšenému pracovnímu výkonu (Macháček, 2017).

Kombinace fixního a flexibilního systému

Jedná se o kombinaci fixního a flexibilního způsobu poskytování zaměstnaneckých benefitů. Prvky těchto způsobů zajišťují optimální složení v poskytování benefitů, která je prospěšná, jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele (Macháček, 2017).

2.13 Benefity z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele

Zákoník práce dovoluje zaměstnavateli dát zaměstnancům nadlimitní ohodnocení ve formě benefitu. Dále se také musí zaměstnavatel řídit zákonem č. 586/1992 Sb. Zákon České národní rady o daních z příjmů dále jen „zákon o daních z příjmů“ při poskytování benefitů. Daňově uznatelnými náklady jsou prostředky vynaložené na služební cestu, péči o zdraví aj. Tyto práva mohou být vloženy do kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní smlouvy, které jsou uzavřené mezi oběma stranami, nebo do dodatkové smlouvy, které vznikly.

V kapitole 2.13.1. – 2.13.10 jsou uvedeny pouze některé vybrané poskytované benefity.

2.13.1 Příspěvek na rozvoj zaměstnance

Mezi odborný rozvoj zaměstnanců patří zaškolení, zaučení, prohlubování a zvyšování kvalifikace zaměstnanců.

Pokud zaměstnavatel přijímá zaměstnance na pracovní pozici, na kterou nemá dostatečnou kvalifikaci, má povinnosti svého zaměstnance zaučit nebo zaškolit. To se bere jako pracovní výkon, za který náleží zaměstnanci plat nebo mzda. To platí i v případě, že zaměstnavatel umožnil zaměstnanci zvýšit si kvalifikaci nebo prohloubit své znalosti. Za to mu náleží mzda nebo plat. Současně musí být stanovená minimální výše volna s náhradou mzdy.

Odborný rozvoj

Jedná se o plnění, které je poskytnuto zaměstnanci na zaplacení výdajů souvisejících s jeho odborným rozvojem. Tento rozvoj musí souviset s odbornou znalostí. Výdaje mohou být také použity na rekvalifikaci.

Příspěvek na rozvoj zaměstnanců si získává čím dál tím větší obliby. Jedná se o zvýšení kvalifikace zaměstnancům, a to buď všem nebo jen vybraným. Odborný rozvoj zahrnuje hlavně zaškolení a zaučení, odborná praxe absolventů škol, prohloubení kvalifikace a zvyšování kvalifikace (Macháček, 2017)

Zaškolení a zaučení

Zaměstnavatel musí zaškolit a zaučit svého zaměstnance, pokud nastupuje na pozici, kde nemá potřebou praxi nebo pokud přechází z jiného pracoviště či na jiný druh práce, pokud

je to nutné. Zaškolení nebo zaučení se považuje za výkon práce, za kterou zaměstnanci přísluší mzda nebo plat. Veškeré náklady, které vznikají tímto zaškolením a zaučením hradí zaměstnavatel.

Odborná praxe absolventů školy

Absolvent školy je zaměstnanec, který vstupuje do zaměstnání na práci, která odpovídá jeho kvalifikaci, pokud celková doba praxe nepřesáhla dva roky po ukončení studia. Studentům vyšších odborných škol, konzervatoří a středních škol musí škola zajistit odbornou praxi k získání praktických zkušeností. Odborná praxe je považována za výkon práce, za kterou má zaměstnanec nárok na mzdu nebo plat. Veškeré náklady, které vznikly se zajištěním odborné praxe hradí zaměstnavatel (Macháček, 2017).

Prohlubování kvalifikace

Prohlubování kvalifikace znamená, že si bude zaměstnanec v průběhu svého zaměstnání doplňovat kvalifikaci a nebude se měnit podstata výkonu práce, která je sjednaná v pracovní smlouvě. Může jít také o udržení své současné kvalifikace, kterou zaměstnanec získal. Zaměstnavatel ze své pozice může zaměstnanci nařídit účast na školení či studiu, které směřují k získání kvalifikace. Účast na těchto školeních nebo studiích se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci plat nebo mzda. Veškeré náklady, které vznikly zaměstnanci za účelem prohloubení kvalifikace musí zaměstnavatel proplatit (Macháček, 2017).

Zvýšení kvalifikace

Jedná se o zvýšení kvalifikace formou studia, vzdělání, školením nebo jinou formou přípravy k dosažení vyššího vzdělání, pokud je to v souladu s potřebou zaměstnavatele. Zvyšování kvalifikace je považováno za překážku v práci, a ne za výkon práce, díky tomu přísluší zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku (Macháček, 2017).

Při zvýšení kvalifikace, může zaměstnanec uzavřít dohodu se svým zaměstnavatelem. Tato dohoda se nazývá kvalifikační dohoda. Tato dohoda musí obsahovat: na straně zaměstnavatele závazek, který umožňuje zaměstnanci zvýšení kvalifikace formou poskytnutí pracovních úlev a hmotného zabezpečení a na straně zaměstnance závazek zůstat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu. Tato doba nesmí být delší než 5 let. Závazek nabývá platnosti od zvýšení kvalifikace. Pokud se zaměstnanec rozhodne ukončit pracovní poměr, a to i před zvýšením kvalifikace musí uhradit zaměstnavateli veškeré náklady, které mu vznikly (Macháček, 2017).

Daňové řešení odborného rozvoje na straně zaměstnance vyplývá ze zákona o daních z příjmu dle § 6 odst. 9 písm. a) a d). U zaměstnance se jedná o osvobození od daně z příjmu ze závislé činnosti, pokud splňuje dvě podmínky. První podmínka je, že se jedná o nepeněžní plnění, které je vynaloženo na odborný rozvoj zaměstnance, který souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele. Druhá podmínka je nepeněžní plnění vynaložené zaměstnavatelem na rekvalifikaci zaměstnanců dle zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti. Nepeněžním plněním se rozumí, že zaměstnavatel hradí částku za prohlubování nebo zvýšení kvalifikace příslušné organizaci (Macháček, 2017).

Pokud zaměstnavatel hradí náklady, které vznikly s prohlubováním nebo zvýšením kvalifikace a nesouvisí přímo s činností podnikání, jedná se o zdanitelný příjem u zaměstnance. Zdanění proběhne v superhrubé mzdě, a to v měsíci, kdy došlo k peněžnímu plnění. Tento základ daně zahrnuje i vyměření základu daně pro sociální a zdravotní pojištění (Macháček, 2017).

Daňové řešení odborného rozvoje na straně zaměstnavatele vyplývá z § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 a § 25 odst. 1 písm. h) bod 2 ze zákona o daních z příjmu. Mezi daňové výdaje dle § 24 patří výdaje na provoz vlastního vzdělávacího zařízení, dále výdaje, které jsou spojené s odborným rozvojem zaměstnanců a výdaje spojené s rekvalifikací, pokud souvisí s činností zaměstnavatele. Mezi daňové výdaje zaměstnavatele patří i výdaje, které vznikly spolu se zvýšením kvalifikace nebo prohloubením kvalifikace v souladu se zákoníkem práce (Macháček, 2017).

Zákon o daních z příjmu vymezuje nepeněžní plnění zaměstnavatele, které jsou osvobozené od daně z příjmu ze závislé činnosti (§ 6). Tyto vymezené plnění mají i své podmínky, které musí být splněny, aby byly osvobozené.

2.13.2 Stravenky a příspěvky zaměstnavatele

Příspěvek na stravování patří k nejčastějším benefitům. Nejvíce využívaný prostředek jsou stravenky. Každá stravenka má svou nominální hodnotu. Hodnota stravenky není omezena a nemá žádný zákonný předpis za jakou cenu může být stravenka prodána zaměstnanci. V dnešní době se nemusí stravenkami platit jen jídlo v závodní jídelně či jiném stravovacím zařízení, ale taky za nákup potravin v různých supermarketech a jiných obchodech, kde lze uplatnit stravenky. Stravenkami nelze platit za cigarety a alkohol.

Dle § 236 zákoníku práce, zaměstnavatel nemá povinnost obstarat zaměstnancům stravování. Jedinou povinností, kterou má je, že musí zaměstnanci umožnit stravování.

Poskytnutí stravného vyplývá z rozhodnutí zaměstnavatele. Stravování může být zajištěno buď ve vlastním režimu nebo v cizích stravovacích zařízeních (Macháček, 2017).

- Stravování ve vlastním zařízení

U tohoto stravování jsou daňovým uznatelným nákladem spotřeba energie, odpisy dlouhodobého hmotného a nehmotného majetku, oprava a údržba, drobný hmotný majetek, mzdy včetně sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnance atd. Nákup potravin je jediným daňově neuznatelným nákladem. Potraviny si buď platí zaměstnanec sám nebo může být z části či úplně pokryt z kulturních či sociálních potřeb nebo ze zisku po zdanění. Příspěvek ze sociálního fondu pro zaměstnance je úplně osvobozen od daně z příjmu a není ani součástí vyměřovacího základu na zdravotní a sociální pojištění.

- Stravování v cizích zařízeních

Jedná se o stravovací zařízení, které nezajišťuje zaměstnavatel. Může jít o různé varianty stravování jako např.: dovážení stravy jiným provozovatelem, výdej bude zajištěn ve vlastní režii a ve vlastním zařízení, které si pronajme na základě smlouvy. Stravování zaměstnanců zajištěné ve stravovacích zařízeních jiným provozovatelem nebo stravování zaměstnanců v provozovnách veřejného stravování na základě koupených stravenek, kterou jsou poskytnuty zaměstnanci (Macháček, 2017).

Stravenka je pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem do limitu 55 % nominální hodnoty stravenky, maximálně však do 70 % zákonem stanovené výše. Tento benefit je pro zaměstnance jako nepeněžní plnění, bez limitu, který je osvobozen od daně ze závislé činnosti. Tento benefit je upraven v kolektivní smlouvě.

2.13.3 Příspěvky zaměstnavatele na penzijní připojištění doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění zaměstnance

Systém důchodového pojištění v České republice představuje I. a III. pilíř. První pilíř představuje důchodové pojištění, které řídí stát. Tento pilíř je financován ze sociálního pojištění. Třetí pilíř se nazývá doplňkové penzijní spoření. Od roku 2013 mohou zájemci vstupovat do toho pojištění jen prostřednictvím účastnických fondů, kde si mohou vybrat z různých investičních charakterů (Macháček, 2017).

Zaměstnanec si nemusí sám hradit penzijní připojištění se státním příspěvkem, penzijní pojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění. V rámci zaměstnaneckých benefitů může přispívat i zaměstnavatel. Pokud bude zaměstnavatel svému zaměstnanci přispívat částkou, která nebude v součtu tvořit víc než 50 000 Kč bude tato částka osvobozena

od daně z příjmu ze závislé činnosti zaměstnance. Příspěvek od zaměstnavatele bude daňově uznatelný bez ohledu na výši poskytnutého příspěvku. Pro příspěvkové organizace a organizační složky státu platí zvláštní podmínky pro stanovení výše příspěvku. Tyto podmínky jsou uvedeny ve vyhlášce č. 114/2002 Sb. vyhláška ministerstva financí o fondu kulturních a sociálních potřeb.

2.13.4 Příspěvek na sport, vzdělání a rekreaci

Příspěvek může být poskytován samotnému zaměstnanci nebo jeho členům rodiny. Příspěvek je vyplácen ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo z nákladů, které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Jedná se o příspěvek na kulturní nebo sportovní akce, pořízení zboží nebo služeb zdravotnického nebo léčebného charakteru od zdravotních zařízení. Použití zařízení, které je určené pro děti předškolního věku nebo mateřské školy podle školského zákona. Dále zde patří knihovny zaměstnavatele a tělovýchovné zařízení (Macháček, 2017).

Další příspěvek může být na tištěnou knihu. Patří zde i obrázkové knihy pro děti. Nepatří zde ale knihy, ve kterých reklama přesáhne 50 % plochy.

Příspěvek zaměstnavatele na kulturu, sport a rekreaci a jeho daňové řešení u zaměstnance. Od daně z příjmu ze závislé činnosti je nepeněžní plnění osvobozeno od daně. Nepeněžní plnění nemusí být poskytováno jen zaměstnancům, ale i jeho rodinným příslušníkům. Tyto příspěvky jsou hrazeny z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu nebo zisku po zdanění. Tyto dary mohou být ve formě:

- ve formě pořízení zboží, služeb (zdravotního, hygienického aj.), pořízení zdravotnických prostředků na předpis a použití rekreačního zařízení,
- příspěvek na kulturní nebo sportovní akci,
- použití knihovny zaměstnavatele, sportovních zařízení aj.,
- příspěvek na knihy a dětské knihy. Výjimkou jsou knihy, kde tvoří reklama 50 % plochy (Macháček, 2017).

Při poskytnutí rekreace zaměstnanci, která se koná buď v tuzemsku nebo v zahraničí nesmí být v úhrnu přesáhnutá částka daru 20 000 Kč za jednoho zdaňovací období. Tato částka je osvobozena od daně z příjmu. Z tohoto vyplývá, že osvobozeny od daně ze závislé činnosti jsou pouze dary, které mají nepeněžní formu. Mezi další nepeněžní plnění, které může zaměstnavatel poskytnout jsou zakoupení permanentek do sportovních center, zakoupení lístku či permanentky do divadla, sportovní akce, bowling nebo poskytnutí poukázek na zdravotní

potřeby (vitamíny). Tyto dary mohou být poskytovány i rodinným příslušníkům zaměstnancům (Macháček, 2017).

Pro zaměstnavatele je poskytnutí nepeněžního daru daňově neuznatelným nákladem, a to ve formě příspěvku na zájezdy, sportovní akce, možnost využití zdravotnického, vzdělávacího a sportovního zařízení (Macháček, 2017).

Pokud je příspěvek ve formě peněžního vyjádření tak nemůže být tento příspěvek osvobozen od daně z příjmů. Tento příspěvek je zahrnut do vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění. Pro zaměstnavatele je peněžní plnění daňovým výdajem, pokud se jedná o péči o zdraví, náklady na sociální podmínky aj. vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele nebo pracovní smlouvě. Jestliže zaměstnavatel uhradí zaměstnanci rekreaci ve výši 20 000 Kč v nepeněžní formě, jedná se o nedaňový výdaj (Macháček, 2017).

2.13.5 Poskytnutí darů

Dary, které jsou poskytnuty zaměstnancům jsou od daně z příjmu ze závislé činnosti osvobozeny. Jedná-li se o nepeněžní hodnotu darů a zároveň jsou poskytovány z fondu kulturních a sociálních potřeb. Úhrn těchto darů nesmí překročit 2 000 Kč ročně u každého zaměstnance. Částka, která převyší hodnotu 2 000 Kč podléhá zdanění daní z příjmu ze závislé činnosti. Zaměstnanci lze poskytnout věcné nebo peněžní dary, a to za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele při požáru, živelné pohromě nebo jiných mimořádných událostech. Dále také při pracovních výročí 20 let a každých dalších 5 let při trvání pracovního poměru u zaměstnavatele. Při životním výročí 50 let a každých dalších 5 let věku nebo při odchodu do starobního důchodu. Zároveň musí platit, že celková výše darů nesmí překročit 15 % ze základu fondu na kulturní a sociální potřeby. Nevyčerpaný limit lze převést do dalších let. Pro zaměstnavatele je poskytnutí tohoto limitu nedaňovým výdajem, protože se jedná o výdaje na reprezentaci. Jedná se především o výdaje na pohoštění a dary. Darem není reklamní nebo propagační předmět, který je opatřen jménem zaměstnavatele nebo ochrannou známkou. Hodnota nepřesahuje 500 Kč bez DPH a nepodléhá spotřební daní s výjimkou tichého vína (Macháček, 2017).

2.13.6 Poskytnutí příspěvku na přechodné ubytování

Pokud zaměstnavatel chce získat kvalifikované pracovníky a nejsou z okolí pracoviště, může jím nabídnout přechodné ubytování. Přechodné ubytování může být poskytované v peněžní i nepeněžní formě.

Hodnota přechodného ubytování je u zaměstnance osvobozena od daně z příjmu ze závislé činnosti, pokud splňuje následující čtyři podmínky. Jedná se o nepeněžitý příjem v souvislosti s výkonem práce. Druhá podmínka je, že se nejedná o ubytování na služební cestě. Třetí je, že obec přechodného ubytování zaměstnance není shodná s obcí, kde má zaměstnavatel bydliště. Poslední podmínkou je, maximální měsíční částka je do výše 3 500 Kč. Hodnota poskytnutého benefitu nad tento limit bude zahrnuta do základu daně pro výpočet měsíční zálohy na daň a zároveň bude součástí vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění. Pokud se bude jednat o peněžní příspěvek na přechodné ubytování, bude celá výše příspěvku podléhat zdanění a zároveň bude součástí vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění (Macháček, 2017).

Veškeré výdaje, které vznikly zaměstnavateli, jsou daňově uznatelným výdajem, pokud jsou sjednány v kolektivní smlouvě, stanoveny vnitřním předpisem nebo dohodnuty v pracovní smlouvě, která byla uzavřena.

2.13.7 Náklady spojené s dopravou zaměstnanců do a ze zaměstnání

Náklady, které vzniknou zaměstnavateli jsou daňově uznatelnými náklady, pokud je v peněžním nebo nepeněžním vyjádření. Musí být ujednány v kolektivní smlouvě nebo v pracovní smlouvě. Patří zde např.: proplacené jízdné veřejnou dopravou nebo úhrada nákladů, které jsou spojeny s dopravou zaměstnance osobním automobilem.

Někteří zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům dopravu z práce a do práce zdarma, hradí dopravu veřejnými prostředky nebo vlastním automobilem ve formě peněžního plnění.

Zaměstnavatel, který provozuje veřejnou dopravu může poskytnout svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům bezplatné jízdné nebo slevu na dopravu. Tento benefit je osvobozen od příjmu ze závislé činnosti zaměstnance.

Jestliže zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci dopravu do zaměstnání a ze zaměstnání bezplatně a nepožaduje zaplatit za vzniklé náklady, jedná se o nepeněžitý příjem na straně zaměstnance. Výše nákladu je určena obvyklou cenou, kterou by zaplatil při použití veřejné dopravy. Nepeněžní příjem podléhá zdanění. Zároveň bude součástí vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění. Pokud zaměstnavatel hradí zaměstnanci výdaje na pohonné hmoty, které vznikly při použití soukromého automobilu na cestě z práce a do práce. Výdaje musí být doloženy paragonem o nákupu pohonných hmot. Jedná se o peněžitý příjem a je předmětem zdanění. Částka, kterou zaměstnavatel uhradil zaměstnanci

bude připočtena k hrubé mzdě a bude součástí vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění (Macháček, 2017).

Veškeré výdaje, které jsou zaměstnanci proplacené zaměstnavatelem jsou daňově uznatelným výdajem. Jedinou podmínkou, aby se jednalo o daňově uznatelný náklad je, že toto plnění musí být dohodnuto v kolektivní smlouvě, stanoveno ve vnitřním předpisu nebo v pracovní smlouvě, která byla uzavřena u zaměstnavatele (Macháček, 2017).

2.13.8 Poskytnutí služebního automobilu i na soukromé účely

Daňově uznatelné náklady pro zaměstnavatele jsou náklady jako např. odpisy, náklady na opravu a udržování, silniční daň, pojištění aj. Tyto náklady jsou daňově uznatelné v plné výši. Pohonné hmoty, které jsou spotřebovávány na soukromé účely si zaměstnanec platí sám. Tím pádem nemohou být daňově uznatelné pro zaměstnavatele. Pokud by se však dohodly obě strany, že zaměstnavatel bude proplácet doklady za pohonné hmoty i na soukromé účely, tím se pro zaměstnavatele tyto výdaje stávají daňově uznatelným nákladem.

Zaměstnavatel může svému zaměstnanci poskytnout používání služebního automobilu i na soukromé účely na základě smluvního vztahu, který je uzavřen mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnavatel může být právnická a fyzická osoba. Nemusí se jednat jen o zaměstnance, může jít i o společníka ve společnosti s ručením omezeným, člena družstva, odměny člena orgánu právnické osoby, likvidátor a další (Macháček, 2017).

Za daňový příjem u zaměstnance se považuje 1 % ze vstupní ceny automobilu za každý měsíc. Vstupní cena pro zaměstnance představuje nepeněžní příjem. Pokud zaměstnavatel poskytne zaměstnanci více než jedno vozidlo, tak je jeho zdanitelným příjem 1 % z úhrnu vstupních cen všech automobilů. Pokud 1 % ze vstupní ceny je nižší než 1 000 Kč považuje se za příjem zaměstnance částka 1 000 Kč.

Daňové možnosti u zaměstnavatele. Jediným daňově uznatelným nákladem na straně zaměstnavatele tvoří odpisy, náklady spojené s udržováním a opravou automobilu, silniční daň, pojištění aj. Daňově neuznatelným nákladem je spotřeba pohonných hmot pro soukromý účel zaměstnance. Pokud by zaměstnanec používal automobil na služební cesty musí vést knihu jízd. Zaměstnavatel si nemůže uplatnit paušální výdaj, jestliže poskytl zaměstnanci automobil i na soukromé účely (Macháček, 2017).

2.13.9 Prodej zboží či služby se zaměstnaneckou slevou

Zaměstnavatel může nabídnout zaměstnanci své výrobky nebo služby za nižší cenu. Pro zaměstnavatele je tento výdaj daňově uznatelný. Zaměstnanec však musí z rozdílu ceny odvést

sociální i zdravotná pojištění. Rozdíl ceny představuje rozdíl mezi prodejní cenou a obvyklou cenou, která je v obchodech.

Zaměstnavatel smí poskytovat zaměstnancům zboží, výrobky nebo služby za nižší cenu, než je obvykle prodejní.

Poskytnutá sleva představuje zdanitelný příjem u zaměstnance ve výši rozdílu mezi prodejní cenou a cenou, za kterou nakupuje zaměstnanec. Částka vstupuje do vyměřovacího základu pro výpočet sociálního i zdravotního pojištění (Macháček, 2017).

Daňově uznatelným nákladem na straně zaměstnavatele je zůstatková cena hmotného majetku prodaného zaměstnanci se slevou, nákupní cena zboží, které poskytneme zaměstnanci se slevou, náklady spojené se službami, které byly poskytnuty zaměstnanci, výrobní náklady na zhotovení výrobků prodaných za nižší cenu zaměstnancům (Macháček, 2017).

2.13.10 Další benefity

Sociální výpomoc

Sociální výpomoc je poskytována, pokud je zaměstnanec v dočasně tíživé situaci v důsledku s živelnými pohromami nebo průmyslové či ekologické havárie. Příjmy nesmí být vyšší než 500 000 Kč. Částka je poskytována z fondu kulturních a sociálních potřeb zaměstnavatele.

Cestovní náhrady

Daňově uznatelnými náklady jsou náklady spojené s pracovní cestou. Tyto výdaje musí být prokazatelné. Pokud je zaměstnavatel v podnikatelské sféře, má nárok si je uznat jako daňový výdaj, který byl skutečně vyplacen zaměstnanci.

Příspěvek na penzijní a životní pojištění

Osvobozen od daně je příspěvek zaměstnavatele na penzijní pojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření, soukromé životní pojištění a penzijní pojištění. Celkový úhrn těchto pojištění nesmí překročit 50 000 Kč za rok u jednoho zaměstnavatele.

Poskytnutí bezplatných jízenek

Pokud zaměstnavatel provozuje veřejnou dopravu, může svým zaměstnancům nebo i členům rodiny poskytovat dopravu zdarma nebo za zvýhodněnou cenu. (Macháček, 2017)

Bezúročná zápůjčka

Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci bezúročnou půjčku v podobě majetkového prospěchu, a to do výše 300 000 Kč v součtu. Pokud překročí částku 300 000 Kč, nebude již částka osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti.

Poskytnutí nealkoholických nápojů

U poskytnutí musí dojít ke spotřebě nealkoholických nápojů na pracovišti. Osvobození je součástí plnění zaměstnavatele ze sociálního fondu ze zisku po jeho zdanění.

Motivační příspěvek nového zaměstnance

Zaměstnavatel může poskytnout budoucímu zaměstnanci motivační příspěvek. Tento příspěvek může být ve výši 5 000 Kč nebo 10 000 Kč. Výše částky záleží na tom, zda se jedná o studenta nebo žáka, který se připravuje na své budoucí povolání. Částka 10 000 Kč náleží studentovi vysoké školy. Obě tyto částky jsou vypláceny měsíčně (Macháček, 2017).

3 Charakteristika vybraných faktorů ovlivňující rozhodnutí potenciálního zaměstnance

V dnešní době lze nalézt mnoho faktorů, které ovlivňují rozhodnutí potenciálního zaměstnance. Ať už to jsou faktory, které se mohou týkat samotného podniku, jeho historie, spokojenosti zaměstnanců, nebo také jaké benefity podnik nabízí, plat či mzda, prostředí, ve kterém bude zaměstnanec pracovat. Existuje jich mnoho, a kterýkoli faktor hraje důležitou roli. Každý člověk se rozhoduje na základě svých vlastních potřeb. Je to založeno na jeho preferencích, osobnosti člověka a mnoha dalších faktorů, které charakterizují každého člověka,

3.1 Faktory ovlivňující zaměstnance

Níže budou uvedeny některé z nejdůležitějších faktorů, které mohou ovlivňovat budoucího zaměstnance podniku k nástupu do zaměstnání.

Odměna za práci

Odměna za práci patří mezi nejdůležitější faktory, které ovlivňují rozhodnutí zaměstnance při rozhodování o pracovních nabídkách. Velmi důležitá je samotná výše platu nebo mzdy, ale také srovnání odměny vzhledem k ostatním podmínkám jako např.: náročnost práce, zodpovědnost aj. Zaměstnanec je tedy ochoten pracovat za nižší plat či mzdu, pokud podmínky budou pro něj atraktivní (Urban, 2017).

Otázka „jakou výši mzdy si představujete, jak vysoký očekáváte nástupní plat“ bývá často pokládána u pohovoru ze strany zaměstnavatele. Zaměstnavatel si tak udělá představu o tom, jak si zaměstnanec může cenit své pracovní schopnosti a vědomosti. Občas však zaměstnanec může říct návrh na to, jakou by si představoval mzdu nebo plat příliš vysoký. Při určování mzdy by měl zaměstnanec brát také v úvahu benefity, které jsou nabídnuty. Jako další by měl být brán ohled na to, v jakém regionu se uchazeč uchází o pracovní místo a jaká je průměrná výše mzdy v daném oboru.

Kariérní růst

Kariérní růst je považován za základní požadavek na pracovní místo u každého zaměstnavatele a také jako příležitosti pro osobní rozvoj. Budoucí zaměstnanci mají zájem o zvýšení schopnosti, dovednosti, ale také o kariérní růst v rámci společnosti. Mnoho zaměstnavatelů tuto možnost nabízí, ale je spojena s dobrými výkony zaměstnanců (Urban, 2017).

Zájem o kariérní růst zaměstnanců je pro mnoho zaměstnavatelů velice pozitivní a chtěný krok. Na možnosti kariérního růstu se může každý potenciální zaměstnanec zeptat při pohovoru. Zda je možný, na jakou pozici aj. Zaměstnavatel často klade otázku „kde se vidíte za 5 či 10 let?“.

Benefits

Zaměstnanecké benefits patří spolu s odměnou za práci mezi nejdůležitější prvky, které zaměstnanec bere v úvahu při hodnocení spokojenosti své práce. Lidská práce je brána jako jeden z nejdůležitějších faktorů, který ovlivňuje úspěch samotného podniku. Benefits se stávají velmi důležitou součástí příjmu zaměstnance. Zaměstnavatel tak může poskytnout zaměstnancům mnohem vyšší hodnotu než ta, která je zatížena daněmi a odvody ze mzdy. Zaměstnavatel, který nedokáže nabídnout svým zaměstnancům kvalitní odměnu za práci a loajalitu, riskují, že zaměstnanec odejde ke konkurenci, která nabízí lepší podmínky (Urban, 2017).

Náplň práce

Otázka, která se týká náplně práce, bývá jedním z nejhlavnějších témat při přijímacích pohovorech. Mnoho uchazečů zajímá jak široká a rozmanitá bude jejich pracovní náplň. ¹

Lokalita zaměstnání

Lokalita práce patří mezi důležitý faktor při rozhodování o zaměstnání hlavně u uchazečů, kteří mají závazky např.: vůči rodině. Kandidát o zaměstnání často hodnotí dobu dojíždění do práce a jaké jsou možnosti dopravní dostupnosti.

Flexibilita spolupráce

V kterých oblastech práce je možno spolupracovat s řadou společností na částečný úvazek nebo na IČO. Flexibilita a spolupráce v zaměstnání je pro mnoho zemí v Evropské unii důležitým prvkem v růstu zaměstnanosti. ²

Míra zodpovědnosti

V otázce o míře zodpovědnosti uchazeč o zaměstnání často preferuje vyváženou míru zodpovědnosti. Míra odpovědnosti by pro zaměstnance neměla být příliš vysoká, aby ho

¹ <https://computerworld.cz/aktuality/factory-ovlivnujici-volbu-zamestnavatele-v-it-3255>
[online]

² <https://computerworld.cz/aktuality/factory-ovlivnujici-volbu-zamestnavatele-v-it-3255>
[online]

zbytečně nestresovala. Zároveň nesmí být příliš nízká, aby zaměstnanec neztratil motivaci. Nalézt optimální míru zodpovědnosti je velmi důležité pro každého jednotlivce zvlášť.³

Pověst a jméno společnosti

Pověst a dobré jméno společnosti se stává velmi důležitým bodem při rozhodování o budoucím zaměstnavateli. Tento bod se stal velmi podstatný od doby, kdy došlo k hospodářské a finanční krizi. Většina uchazečů dává přednost velkým, mezinárodním firmám. Jejich nabídka práce je i lákavější.⁴

Historie a velikost podniku

Kandidáti o zaměstnání budou preferovat firmy, které jsou stabilnější a mají historii. Existuje menší pravděpodobnost, že tato firma v brzké době zkrachuje. Budoucí zaměstnanec tedy bude raději preferovat firmu, která není na trhu nová, je stabilní

3.2 Význam, použití a cíl finanční analýzy

Finanční analýzu podniku bereme jako metodu, která hodnotí finanční hospodaření společnosti. Samotná čísla ve výsledku uživateli neřeknou nic. Musí se srovnat s hodnotami z minulých let a mezi čísla musí být vzájemný vztah. Tyto data pak mohou předvídat i samotný vývoj podniku. Informace, které získáme prostřednictvím finanční analýzy umožňují dojít k závěrům o hospodaření i finanční situaci podniku. Finanční analýza může být také zaměřena na hledání silných a slabých stránek podniku.

Hlavními uživateli výsledků jsou manažeři samotného podniku. Avšak finanční analýza může sloužit i jako dobrý nástroj pro investory, obchodní partnery, zaměstnance a jiné subjekty, kteří jsou nebo mohou být do podniku nějakým způsobem zainteresováni.

Cílem finanční analýzy je zhodnotit finanční zdraví podniku, najít slabé stránky a poté pracovat na jejich eliminaci. Hlavním úkolem je připravit informace pro rozhodování a samotné fungování podniku. Finanční analýza představuje zhodnocení situace jak v minulosti, v přítomnosti, ale i v budoucnosti firmy. Samotná finanční analýza umožňuje krátkodobé plánování, které je spojené s běžným chodem firmy, ale také dlouhodobé plánování ať už z hlediska investičního nebo dlouhodobého rozvoje.

³ <https://computerworld.cz/aktuality/factory-ovlivnujici-volbu-zamestnavatele-v-it-3255>
[online]

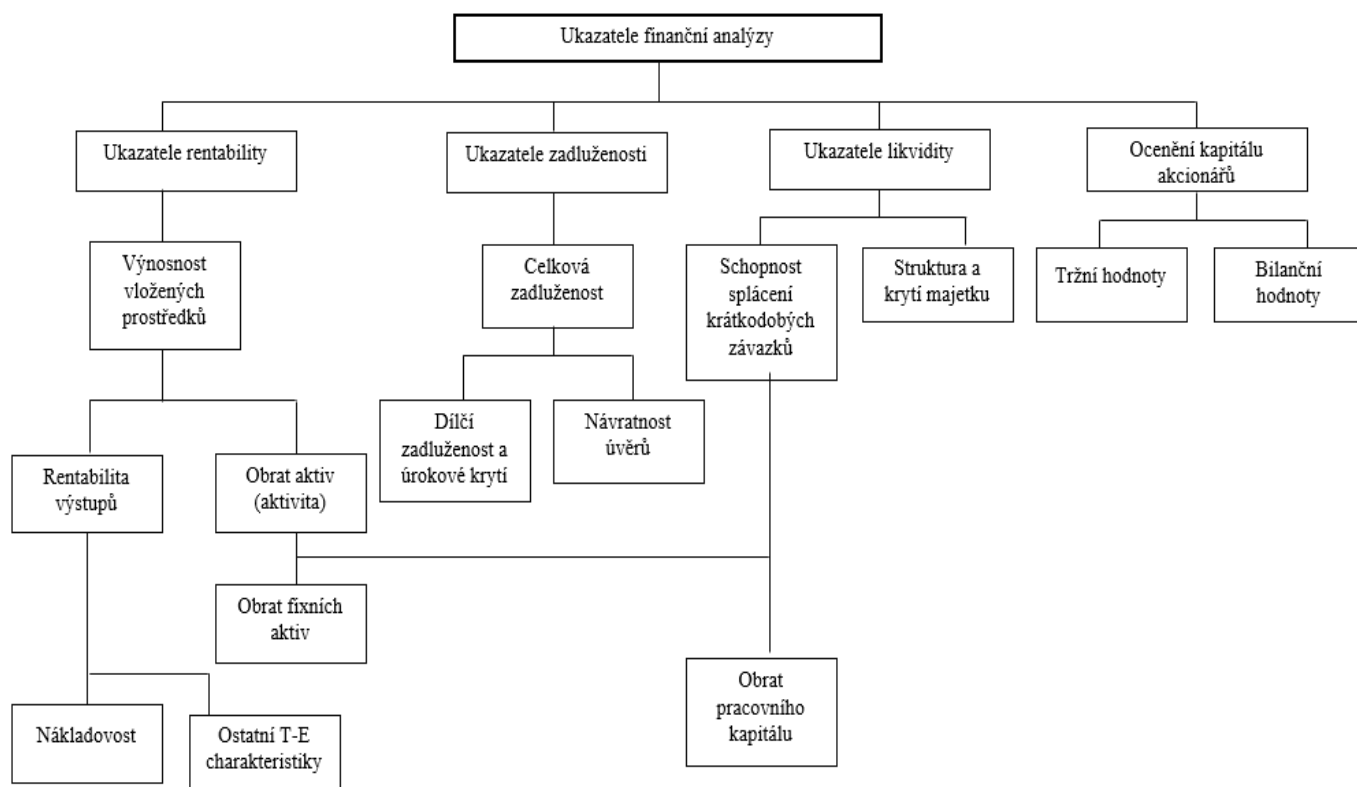
⁴ <https://computerworld.cz/aktuality/factory-ovlivnujici-volbu-zamestnavatele-v-it-3255>
[online]

3.3 Analýza poměrových ukazatelů

Poměrové ukazatele vyjadřují vztah, který je mezi dvěma absolutními ukazateli (viz schéma č. 3. 1). Absolutní ukazatelem může být buď toková nebo stavová veličina, která je obsahem účetních výkazů. Stavové veličiny najdeme v rozvaze, kde se nachází hodnota majetku a kapitálu k určitému datu. Tokové veličiny můžeme nalézt ve výkazu zisků a ztrát a v cash flow a zachycují veličiny za určité období (Sedláček, 2011; Marek, 2009).

Poměrové ukazatele patří mezi nejoblíbenější a zároveň i mezi nejrozšířenější metodu finanční analýzy, protože umožňují získat rychlý a nenákladný obraz o finančním stavu podniku.

Schéma 3. 1 Soustava ukazatelů finanční analýzy



Zdroj: Dluhošová, 2010 – vlastní zpracování

3.3.1 Ukazatel zadluženosti

Ukazatele finanční zadluženosti ukazují vztah mezi vlastními a cizími zdroji ve financování podniku. Měří velikost, v jakém podnik používá k financování dluhy. Zadluženost nemusí mít pro podnik jen negativní vliv. Růst zadluženosti může přispět k celkové rentabilitě a tím i k vyšší tržní hodnotě podniku. Současně může zvyšovat riziko finanční

nestability. Hlavním důvodem financování činnosti z cizích zdrojů je relativně nižší cena ve srovnání s vlastními zdroji. K analýze zadluženosti patří mnoho ukazatelů, např.: celková zadluženost, poměr vlastního kapitálu a celkových aktiv, koeficient zadluženosti, úrokové krytí, běžná zadluženost, dlouhodobá zadluženost, dlouhodobé krytí stálých aktiv, podíl ČPK na celkových aktivech, dlouhodobé krytí aktiv aj. Níže si ukážeme tři nejdůležitější ukazatele zadluženosti (Kislingerová, 2010, Sedláček, 2011).

Celková zadluženost

Celková zadluženost charakterizuje celkovou finanční úroveň podniku. Ukazuje míru krytí celkových aktiv a cizím kapitálem. Čím je hodnota zadluženosti vyšší, tím je vyšší riziko pro věřitele. Pokud je ukazatel vyšší než průměr, který je používám v oboru, bude pro společnost obtížné získat zdroje bez toho, aniž by zvýšila vlastní kapitál. Věřitelé by tak mohli váhat, zda podniku půjčit další peníze, aniž by požadovali vyšší úrokovou sazbu. Celková zadluženost (viz vzorec 3. 1) se skládá ze zadluženosti dlouhodobé a krátkodobé (Dluhošová, 2010; Sedláček, 2011).

$$\text{Celková zadluženost} = \frac{\text{cizí kapitál}}{\text{celková aktiva}} \quad (3. 1)$$

Poměr vlastního kapitálu a celkových aktiv

Jedná se o doplňkový ukazatel celkové zadluženosti. Ukazatel (viz vzorec 3. 2) vyjadřuje finanční stabilitu podniku a uvádí do jaké míry je podnik schopen krýt svůj majetek z vlastních zdrojů. Zvyšování tohoto ukazatele představuje upevňování finanční stability (Dluhošová, 2010).

$$\text{Poměr vlastního kapitálu a celkových aktiv} = \frac{\text{vlastní kapitál}}{\text{celková aktiva}} \quad (3. 2)$$

Úrokové krytí

Ukazatel (viz vzorec 3. 3) informuje o tom, kolikrát převyšuje zisk zaplacené úroky. Jestliže se ukazatel rovná 1 znamená to, že na zaplacení úroků potřebují akcionáři celý zisk a nezbyde jim nic. Pokud je ukazatel nižší než 1 ukazuje to, že podnik nevydělá ani na zaplacení úroků (Sedláček, 2011).

$$\text{Úrokové krytí} = \frac{EBIT}{\text{úroky}} \quad (3. 3)$$

Vysvětlivky zkratk:

EBIT = zisk před zdaněním a úroky

3.3.2 Ukazatele rentability

Ukazatele rentability patří mezi nejdůležitější charakteristiky podnikatelské činnosti. Měří schopnost podniku dosahovat zisk z investovaného kapitálu. Všechny ukazatele rentability mají podobnou interpretaci, protože ukazují, kolik Kč zisku připadá na 1 Kč jmenovatele. Obecně lze rentabilitu vyjádřit jako poměr zisku k vynaloženým prostředkům. Údaje o zisku jsou získány z výkazu zisku a ztrát a údaje o vložených prostředcích jsou zjišťovány z rozvahy. Čím je vyšší hodnota ukazatele, tím lépe podnik hospodaří se svým majetkem a kapitálem. Pro ukazatele rentability je dobré, aby měl růstovou tendenci (Scholleová, 2017; Kislingerová, 2010).

Existují dva přístupy pro výpočet rentability, a to z pohledu přístupu vlastníku a z hlediska přístupu managementu podniku. Zisk z pohledu vlastníku je porovnáván pouze s vlastním kapitálem. Naopak zisk z pohledu managementu je porovnán s celým investovaným kapitálem. Existuje mnoho ukazatelů rentability např.: ukazatel rentability aktiv, ukazatel rentability vlastního kapitálu, ukazatel rentability investovaného kapitálu, ukazatel ziskové marže, ukazatel rentability tržeb. Níže budou popsány tři nejpoužívanější ukazatele rentability (Scholleová, 2017).

Rentabilita aktiv (ROA)

Ukazatel rentability celkových vložených aktiv (viz vzorec 3. 4) je považován za základní měřítko rentability, protože vyjadřuje celkovou efektivnost podniku. Často bývá označován také jako míra výnosu na aktiva nebo také návratnost aktiv. Ukazatel ROA dává do poměru zisk (EBIT) s celkovými aktivy, které jsou investovány do podniku, a to bez ohledu na to, z jakých zdrojů jsou financovány. Čím je koeficient ROA vyšší, tím podnik umí lépe zhodnocovat vložený kapitál (Sedláček, 2011).

$$ROA = \frac{EBIT}{aktiva}; ROA = \frac{EAT + úroky * (1 - t)}{aktiva} \quad (3. 4)$$

Vysvětlivky zkratk:

ROA = rentabilita aktiva

EBIT = zisk před zdaněním a úroky

EAT = čistý zisk

t = sazba daně z příjmu

Rentabilita vlastního kapitálu (ROE)

Ukazatel rentability vlastního kapitálu (viz vzorec 3. 5) bývá taky nazýván jako ukazatel výnosnosti vlastního kapitálu. Jedná se o klíčový ukazatel pro akcionáře, společníky

a další investory. Ukazatel měří, kolik čistého zisku připadne na jednu korunu investovaného kapitálu. Vlastní kapitál nezahrnuje jen základní kapitál, ale náleží tam i emisní ážio, zákonné a jiné fondy, které se tvoří ze zisku, zisk běžného období aj. (Kislingerová, 2010).

$$ROE = \frac{EAT}{\text{vlastní kapitál}} \quad (3. 5)$$

Vysvětlivky zkratk:

EAT = čistý zisk

Rentabilita investovaného kapitálu (ROCE)

Ukazatel rentability investovaného kapitálu (viz vzorec 3. 6) hodnotí dlouhodobou investici na základě výnosnosti vlastního kapitálu, který je spojený s dlouhodobými zdroji. Určuje, kolik provozního hospodářského výsledku před zdaněním získal podnik z jedné investované koruny. Ukazatel se často používá pro srovnání mezi podniky (Dluhošová, 2010; Kislingerová, 2010).

$$ROCE = \frac{EBIT}{\text{vlastní kapitál} + \text{dlouhodobé závazky}} \quad (3. 6)$$

Vysvětlivky zkratk:

EBIT = zisk před zdaněním a úroky

3.3.3 Ukazatele likvidity

Likviditu bereme jako schopnost podniku hradit své závazky včas a v dané výši. Pokud má podnik velké množství finančních prostředků, tak nemá problém s likviditou, ale mohl by mít problém s neefektivním využitím peněžních prostředků, které by mohl investovat na kapitálovém trhu (Dluhošová, 2010).

Likvidita bývá nejčastěji spojována se třemi základními poměrovými ukazateli a ty jsou: běžná, pohotová a okamžitá likvidita (Kislingerová, 2010).

Běžná likvidita

Běžná likvidita udává kolikrát oběžná aktiva pokryjí krátkodobé závazky podniku (viz vzorec 3. 7) neboli, kolikrát je podnik schopen uspokojit své věřitele, když by svůj oběžný majetek proměnil v hotovost. Podnik, který má špatnou strukturu oběžných aktiv, se může ocitnout ve špatné finanční situaci. Tento ukazatel by měl být v rozmezí 1,5 – 2,5 (Sedláček, 2011).

$$\text{Běžná likvidita} = \frac{\text{oběžná aktiva}}{\text{krátkodobé závazky}} \quad (3. 7)$$

Pohotová likvidita

U výpočtu pohotové likvidity (viz vzorec 3. 8) odečítáme od oběžných aktiv zásoby, protože se jedná o nejméně likvidní část oběžných aktiv. Doporučená hodnota bývá od 1 –1,5 a měla by mít růstovou tendenci. Růst by naznačoval zlepšení platební a finanční situace podniku (Dluhošová, 2010).

$$\text{Pohotová likvidita} = \frac{\text{oběžná aktiva} - \text{zásoby}}{\text{krátkodobé závazky}} \quad (3. 8)$$

Okamžitá likvidita

Ukazatel okamžité likvidity (viz vzorec 3. 9) je nejpřesnější. Hodnotí schopnost podniku hradit včas své krátkodobé závazky. V čitateli najdeme veškeré peněžní prostředky, které tvoří peníze v hotovosti a na účtech, šeky a krátkodobé cenné papíry. Okamžitá likvidita je zajištěna, pokud hodnota dosahuje, alespoň 0,2 (Dluhošová, 2010).

$$\text{Okamžitá likvidita} = \frac{\text{pohotovému platební prostředky}}{\text{krátkodobé závazky}} \quad (3. 9)$$

3.3.4 Ukazatele aktivity

Měří schopnost podniku hospodařit se svými aktivy. Pokud má těchto aktiv podnik více, než je účelné vznikají podniku zbytečné náklady, a to vede k nižšímu zisku. Ukazatele aktivity tvoří jeden ze tří základních faktorů efektivnosti, které mají velký vliv na ukazatele ROA a ROE. Objevují se v souhrnné podobě, kolik aktiv podnik potřebuje pro zajištění potřebného objemu tržeb (Kislingarová, 2010; Sedláček, 2010).

Obrat celkových aktiv (počet obrátů za rok)

Jedná se o souhrnný ukazatel (viz vzorec 3. 10), který měří využití všech aktiv a určuje, kolikrát se aktiva za rok obrátí. Ukazatel se nejčastěji používá při mezipodnikovém srovnání a platí, že čím větší hodnota, tím je to pro podnik lepší. Nízká hodnota může představovat neefektivní využití aktiv (Dluhošová 2010).

$$\text{Obrat celkových aktiv (počet obrátů za rok)} = \frac{\text{tržby}}{\text{celková aktiva}} \quad (3. 10)$$

Doba obratu aktiv (dny)

Ukazatel doby obratu aktiv vyjadřuje, za jakou dobu dojde k obratu aktiv ve vztahu k tržbám (viz vzorec 3. 11). Výsledek by měl představovat, co nejnížší hodnotu a je uváděn v dnech. Čím je hodnota stálých aktiv vyšší, tím je i hodnota ukazatele vyšší (Dluhošová, 2010).

$$\text{Doba obratu aktiv (dny)} = \frac{\text{celková aktiva} \cdot 360}{\text{tržby}} \quad (3. 11)$$

Doba obratu zásob (dny)

Doba obratu zásob (viz vzorec 3. 12) určuje za kolik dnů se zásoby v podniku obrátí. To znamená kolikrát v průběhu jednoho roku je každá položka zásob prodána a znovu naskladněna. Výsledek ukazatele by měl být, co nejnižší (Sedláček, 2011).

$$\text{Doba obratu zásob (dny)} = \frac{\text{zásoby} \cdot 360}{\text{tržby}} \quad (3. 12)$$

Doba obratu pohledávek (dny)

Vypovídá o platební schopnosti odběratelů. Ukazatel (viz vzorec 3. 13) udává, kolik dnů uplyne od doby kdy podnik vystaví fakturu až do doby, kdy jsou peníze přijaty na bankovní účet. U doby pohledávek by měl být výsledek, co nejnižší. Pokud je výsledné číslo vysoké, mohl by se podnik dostat do platební neschopnosti, která by mohla způsobit vytvoření úvěrů, a to znamená vyšší náklady pro podnik (Kislingerová, 2010).

$$\text{Doba obratu pohledávek (dny)} = \frac{\text{pohledávky} \cdot 360}{\text{tržby}} \quad (3. 13)$$

Doba obratu závazků (dny)

Úkolem ukazatele doby obratu závazků (viz vzorec 3. 14) je zjistit, jaká je platební schopnost podniku vůči dodavatelům. Výsledek podniku napovídá, kolik dní společnost odkládá platbu svých faktur (Sedláček, 2010).

$$\text{Doba obratu závazků (dny)} = \frac{\text{závazky} \cdot 360}{\text{tržby}} \quad (3. 14)$$

3.4 Vztah mezi zadlužeností, rentabilitou a likviditou

Ukazatele rentability popisují dlouhodobou výnosnost použitých zdrojů a jsou ovlivňováni likviditou a zadlužeností. Rentabilita zajišťuje hlavní předpoklad úspěšného podniku. Pozitivní vývoj se projevuje hlavně růstem majetku. Vzájemnou souvislost jednotlivých složek finanční rovnováhy můžeme sledovat při rozložení rentability na dílčí ukazatele. Jako nejznámější rozklad lze uvést Du Pontův pyramidový rozklad. Ukazatel zadluženosti dává do poměru vlastní a cizí kapitál a jejich vliv na finanční stabilitu podniku. Likvidita vyjadřuje schopnost dostat závazkům, což se projevuje ve struktuře a obratu pracovního kapitálu (Dluhošová, 2010; Sedláček, 2011).

3.5 Horizontální a vertikální analýza

Horizontální a vertikální analýza patří mezi nejjednodušší nástroj finanční analýzy.

Horizontální analýza

Horizontální analýza nebo taky analýza trendů vývoje zkoumá změny absolutních ukazatelů (viz vzorec 3. 16) a jejich procentní vývoj v čase (viz vzorec 3. 15). Pro použití

horizontální analýzy je potřeba mít údaje aspoň ze dvou po sobě jdoucích období, ale platí, že čím víc období, tím lépe. Srovnání jednotlivých položek se provádí po řádcích, horizontálně. Proto tedy mluvíme o horizontální analýze absolutních ukazatelů. Možnost rozboru je následující: (Grünwald, 2007; Sedláček, 2011).

$$\text{Procentní změna} = \frac{\text{běžné období} - \text{předchozí období}}{\text{předchozí období}} \quad (3.15)$$

$$\text{Absolutní změna} = \text{současné období} - \text{předcházející období} \quad (3.16)$$

Vertikální analýza

Vertikální analýza neboli procentní rozbor, zjišťuje podíl položek výkazu na zvoleném základu. Při analýze bývají položky výkazu vyjádřeny v procentech z celkových aktiv nebo pasiv. Ve výkazu zisku a ztrát se jako základ pro procentní vyjádření nejčastěji bere velikost celkových výnosů nebo tržeb (Grünwald, 2007).

3.6 Bankrotní a bonitní modely

Mnohým uživatelům nestačí včasné varování před bankrotem, potřebují si ověřit bonitu uživatelů. Výpočet těchto bankrotních a bonitních modelů je pro běžného uchazeče o zaměstnání náročné, proto tento model nebudeme počítat v praktické kapitole této práce.

3.6.1 Bankrotní modely

Hlavním cílem bankrotních modelů je předpovídat zhoršení finanční situace, která může vést až k bankrotu podniku. Existuje mnoho bankrotních modelů, ale mezi nejrozšířenější patří např.: Altmanův model, Taflerův bankrotní model, Index IN. Model Index IN byl vytvořen jako jediný pro české firmy. Níže bude detailněji popsán Altmanův model, který se používá nejčastěji.

Altmanovy modely

Altman prováděl výzkum na 66 společnostech, které byly rozděleny stejným dílem na finančně zdravé a bankrotující společnosti. Vytvořil pětifaktorový Z-score z původních 22 faktorů. Jeden model byl tvořen pro společnosti se kterými lze obchodovat na burze (viz vzorec 3. 17) a druhý model byl tvořen pro společnosti se kterými se veřejně neobchoduje (viz vzorec 3. 18) (Dluhošová, 2010; Marek, 2009).

Altmanův model pro akciové společnosti, se kterými se obchoduje na burze

$$Z = 1,2x_1 + 1,4x_2 + 3,3x_3 + 0,6x_4 + 1,0x_5 \quad (3.17)$$

Vysvětlivky zkratk:

x_1 = pracovní kapitál/aktiva celkem

x_2 = nerozdělený zisk/aktiva celkem

x_3 = zisk před úroky a daněmi/aktiva celkem

x_4 = tržní cena akcií/dluhy celkem

x_5 = tržby celkem/aktiva celkem.

Pokud je výsledná hodnota $Z > 2,99$, podnik má malou šanci bankrotu. V případě, že výsledná hodnota je $Z < 1,81$ je pravděpodobnost bankrotu vysoká. Mezi těmito hodnotami se podnik nachází v tzv. šedé zóně.

Altmanův model pro ostatní společnosti, se kterými se neobchoduje na burze

$$Z = 0,72x_1 + 0,85x_2 + 3,11x_3 + 0,42x_4 + 1,00x_5 \quad (3. 18)$$

Faktory x_1 - x_5 jsou stejné s předchozím modelem, výjimkou je faktor x_4 , kde je místo tržní ceny akcie účetní hodnota vlastního kapitálu.

Pro podniky s výslednou hodnotou $Z > 2,90$ je možnost bankrotu minimální. Oproti tomu při hodnotě $Z < 1,20$ je pravděpodobnost úpadku vysoká. Interval $1,20 < Z < 2,90$ značí šedou zónu (Dluhošová, 2010).

3.6.2 Bonitní modely

Bonitní modely slouží jako modely, které hodnotí kvalitu firmy. Na rozdíl od bankrotních modelů jsou založeny převážně na teoretických poznatcích. Umožňují posoudit pozici podniku ve srovnání s větším množstvím porovnaných subjektů a oborovými výsledky. Bonitní modely předvídají finanční zdraví podniku. Modely umožňují uživateli porovnat podniky ve stejném oboru činnosti. Mezi bonitní modely patří např: Kralický rychlý test, Tamariho model (Grünwald, 2007).

Tamariho model

Tamariho model nejčastěji využívají banky pro hodnocení firem, které žádají o úvěr. Cílem modelu je bodové hodnocení, ze kterého se poté počítá vážený průměr. Pokud dosáhne podnik hodnoty více než 60 bodů, pak riziko bankrotu je minimální. V případě 30 bodů a méně jsou obavy o bankrotu zcela na místě (Dluhošová, 2010).

4 Analýza podnikatelských subjektů z pohledu vybraných faktorů ovlivňující potencionálního zaměstnance

V této kapitole bakalářské práce budou představeny dvě obchodní společnosti. Na základě jejich pracovních nabídek se bude autorka rozhodovat, do které společnosti by nastoupila jako potenciální zaměstnanec. K analýze podnikatelských subjektů z pohledu vybraných faktorů ovlivňující potencionálního zaměstnance dopomůže seznam benefitů, které společnost nabízí. Dále pomohou výpočty základních ukazatelů poměrové analýzy a bankrotního modelu, které také usnadní rozhodnutí potenciálního zaměstnance. Výše mzdy patří mezi nejvýznamnější položku, která dopomáhá každému potenciálnímu zaměstnanci, při rozhodování o pracovní místo. Tato položka však v praktické části nebude dále analyzována. A to z důvodu, že ani jedna ze společností mzdu u nabídky práce nezveřejnila a nebude předmětem hodnocení.

4.1 Charakteristika vybraných společností

Kapitola se zabývá představením a charakteristikou dvou společností. První je společnost Démos trade, a.s. a druhou společností je SMART TRADING COMAPNY s.r.o. Informace jsou čerpány z výročních zpráv a také z internetových stránek společností.

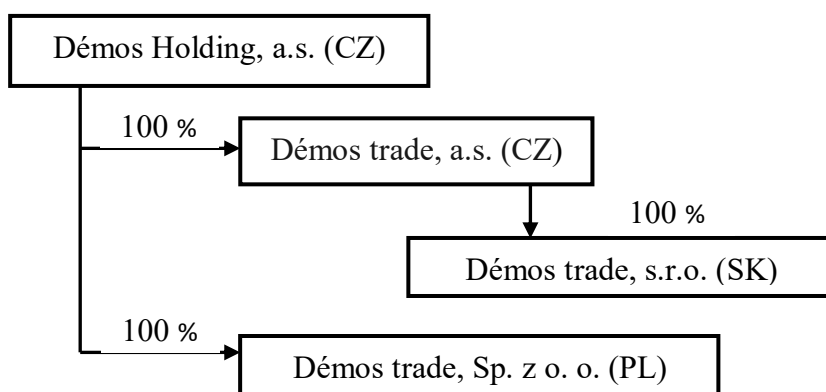
4.1.1 Démos trade a.s.

Společnost Démos trade, a.s. vznikla v roce 1993, kdy zahájila prodej materiálu na výrobu nábytku. V dnešní době patří mezi největší dodavatele materiálů na výrobu nábytku v České republice. V roce 2006 expandovala na Slovensko, kde založili dceřinou společnost Démos trade s.r.o. Slovensko. Ve stejném roce společnost spustila on-line prodej plošného materiálu a nábytkového kování. Stala se tak první českou společností v tomto oboru. V roce 2008 společnost expandovala k dalšímu českému sousedovi a tím se stalo Polsko. Kde vznikla další dceřiná společnost Démos trade, Sp. Z o. o. Polsko. Přehled organizačního zařazení společnosti je zobrazen ve schématu (4. 1). V roce 2009 společnost začala dodávat materiál do Maďarska. Následující rok se stala společnost jedničkou na trhu, díky fúzi se silným českým podnikem Nábytek servis a. s. V roce 2011 došlo k fúzi i na Slovensku a současně zahájily plošný prodej materiálů v dalších 7 slovenských pobočkách. Ve stejném roce zároveň společnost vybudovala nový areál u Brna, kde zároveň zahájily provoz největšího skladu

na Moravě a vybavily ho unikátním logistickými technologiemi. V roce 2013 začala společnost klást větší důraz na vzdělání zaměstnanců. Snaží se zlepšovat kvalitu znalostí zaměstnanců prostřednictvím e-learningového portálu. Znalostní testy musí každý zaměstnanec pravidelně a úspěšně absolvovat. V roce 2014 byl zahájen exportní prodej do zemí jihovýchodní Evropy. V roce 2016 byla zdvojnásobena kapacita centrálního skladu kování v Ostravě.

Nabídku společnosti tvoří nejrůznější typy plošného materiálu, nábytkových hran, kování a dalšího sortimentů, který slouží pro výrobu nábytku, který je nabízen prostřednictvím on-line prodeje. V rozsáhlém portfolio výrobků lze nalézt sortiment světových výrobců. Společnost se snaží vyhovět požadavkům zákazníků, a proto neustále rozšiřuje své kolekce vlastních obchodních značek kování Strong a Tulip. Zároveň společnost dbá na moderní provozovny a vzorkovny. Tyto prodejny lze nalézt napříč celou Českou a Slovenskou republikou.

Obr. 4. 1 Organizační zařazení společnosti ve skupině



Zdroj: výroční zpráva 2016 – vlastní zpracování

4.1.2 SMART TRADING COMAPNY s.r.o.

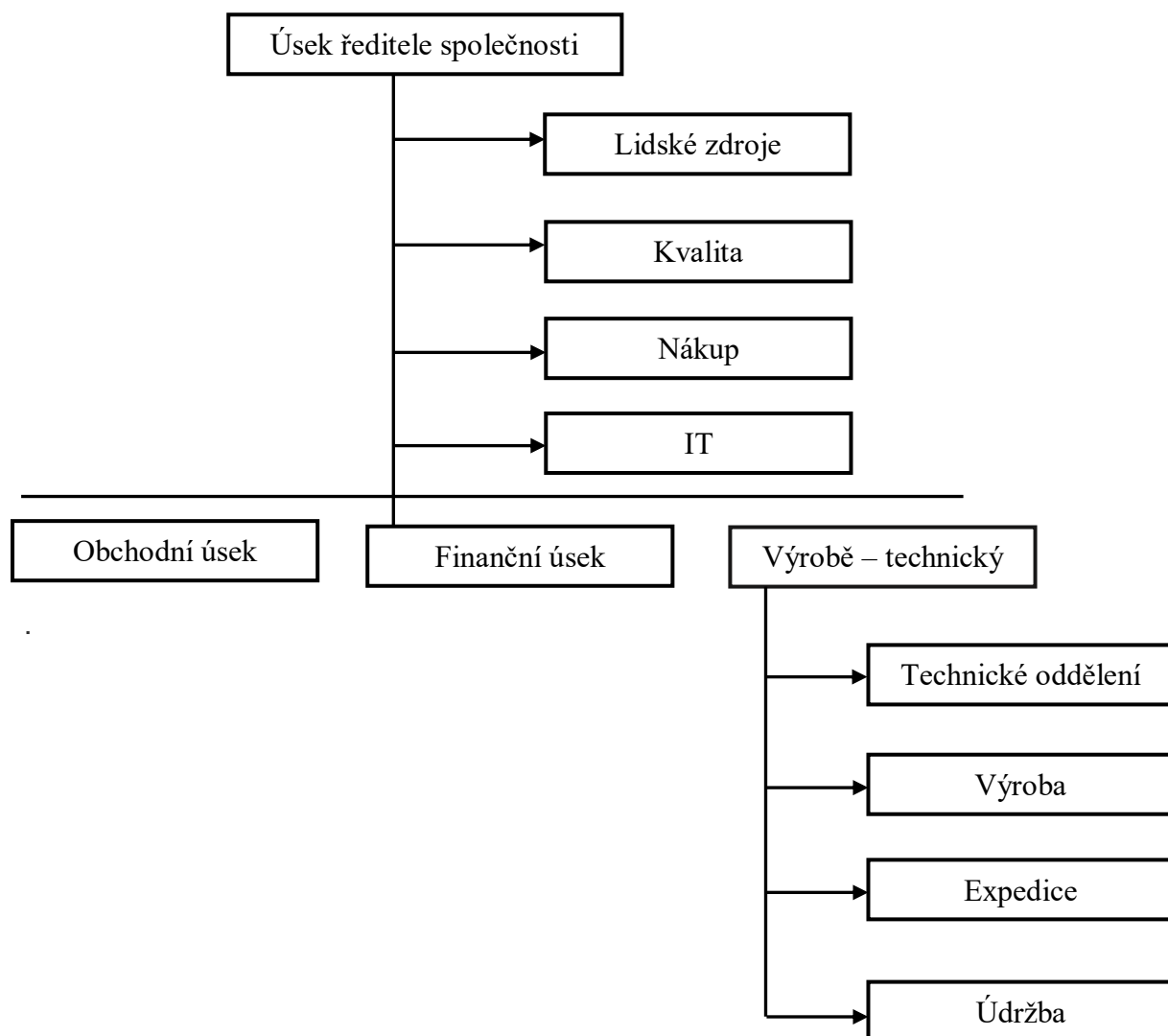
SMART TRADING COMAPNY s.r.o. byla založena v roce 2001 a zaměstnávala pouze 4 zaměstnance. Do konce roku 2002 se počet zaměstnanců zvýšil na čtyřnásobek. V roce 2003 společnost expandovala i mimo Českou republiku, což mělo velký vliv na zvýšení počtu zaměstnanců a nákupu dalších výrobních technologií viz schéma (4. 2). Společnost je schopná svým vybavením pokrýt široké spektrum potřeb zákazníků. Proces výroby začíná od projektové dokumentace s 3D vizualizací komponentů až po celky, které jsou vyrobené pomocí CNC technologií.

Společnost se zabývá výrobou mechanických komponentů pomocí CNC technologie. Výroba probíhá především z plechových polotovarů (oceli, slitin hliníku, nerezové oceli aj).

Společnost se stala spolehlivým a velice uznávaným dodavatelem jak pro domácí, tak i pro zahraniční partnery v oblasti strojírenské výroby. Nabízí kvalitní a flexibilní dodávky výrobků, služeb a prototypů. Mezi největší výhody společnosti je možnost pokrytí celého výrobního procesu výroby, a to od zpracování návrhů a dokumentace až po kompletní výrobu dílu nebo montáž celých soustav komponentů s následnou expedicí k odběrateli. Společnosti poskytuje zákazníkům celkový servis v co nejkratším termínu.

Průmyslový park se rozprostírá asi na 18 000 m². V areálu společně se SMART TRADING COMAPNY s.r.o. působí i jiné společnosti, a to Smart Painting s.r.o. a Smart Heating Technology s.r.o. Tyto společnosti sídlí „pod jednou střechou“ což přináší vyšší efektivitu výroby a odráží se v ceně konečných výrobků.

Obr. 4. 2 Organizační schéma SMART TRADING COMAPNY s.r.o.



Zdroj: výroční zpráva 2016 – vlastní zpracování

4.1.3 Nabídka pracovního místa

Níže jsou uvedené dvě pracovní nabídky, a to od společnosti Démos trade a. s. a SMART TRADING COMAPNY s.r.o. Nabídky práce jsou čerpány z internetových stránek www.prace.cz. Webové stránky slouží jako portál pro vyhledávání a nabízení práce, brigády v celé České republice.

Démos trade a. s.

Místo pracoviště: Škrobálkova 630/13, Ostrava - Kunčičky

Pracovní poměr: práce na plný úvazek

Smluvní vztah: pracovní smlouva

Vzdělání: středoškolské nebo odborné vyučení s maturitou

Náplň práce: účtování přijatých faktur za zboží a služby, účtování pokladních a bankovních dokladů

Požadujeme: ukončené středoškolské vzdělání, znalost podvojného účetnictví a daňové problematiky, praxe v oboru minimálně 1 rok, znalost Microsoft Office, samostatnost a zodpovědnost, znalost v administrativní činnosti, flexibilitu a řidičský průkaz skupiny B.

Nabízíme: stabilní zázemí a perspektivní společnost, odměna za práci, podpora v profesním a osobním rozvoji, kariérní postup.

Benefity: poskytnutí benefitů prostřednictvím Cafeterie, týden dovolené navíc, pojištění škod způsobené při výkonu povolání za zvýhodněných podmínek, po ročním působení ve firmě získáte příspěvek na penzijní nebo životní pojištění, stravenky, sick days (3 dny v roce), sada Microsoft Office zdarma a firemní akce.

SMART TRADING COMAPNY s.r.o.

Místo pracoviště: U Statku 218/24, Ostrava - Bartovice

Pracovní poměr: práce na plný úvazek, práce na zkrácený úvazek

Smluvní vztah: pracovní smlouva, práce na živnostenský list/IČO

Vzdělání: středoškolské nebo odborné vyučení s maturitou

Náplň práce: kompletní vedení účetnictví středně velké firmy, uzávěrkové operace, vedení pokladny a účtování cestovních výdajů, kontrola skladového hospodářství, komunikace s finančním úřadem, aj., zpracování daňových přiznání.

Požadujeme: minimálně středoškolské vzdělání ekonomického směru, praxi ve vedení podvojného účetnictví minimálně 2 roky, znalost účetní a daňové legislativy, aktivní a pozitivní

přístup k řešení problémům, komunikační schopnosti, zodpovědnost a pečlivost, znalost práce na počítači (Word, Excel, Outlook), znalost mzdové agendy výhodou.

Nabízíme: práci v perspektivně se rozvíjející společnosti působící na českém i zahraničním trhu, práci v kolektivu mladých lidí, vzdělávání, osobní a kariérní růst, zajímavé finanční ohodnocení.

Benefity: bonusy/prémie, sleva na firemní výrobky/služby, flexibilní začátek/konec pracovní doby, stravenky/příspěvek na stravování, vzdělávací kurzy, školení, příspěvek na sport/kulturu/volný čas, firemní akce, možnost si napracovat hodiny

4.2 Vyhodnocení vhodnějšího zaměstnavatele

Pro vyhodnocení požadavků si autorka bakalářské práce zvolila vícekritériální metodu. Na základě požadavků, výpočtů a nabídek společnosti se autorka rozhodne, která společnost se jeví jako stabilnější a výhodnější z pozice budoucího zaměstnavatele. Pomocí bodového hodnocení si zvolíme stupnici od 1 - 10. Kde bod 1 bude znamenat nejmenší preferenci a opakem bude 10, což představuje nejvyšší preference uchazeče o zaměstnání. Aby bylo možné tuto metodu použít, je nutné si zvolit váhy preferencí požadavků, viz tabulka 4. 1. Váhy si zvolíme sami, podle preferencí na požadavky, co upřednostňujeme nejvíce. Následně získané body vynásobíme příslušnou váhou a na základě těchto výpočtů zjistíme, jaký zaměstnavatel se jeví jako nejlepší.

Tab. 4. 1 Důležitost požadavků pomocí vah

Požadavek	Váha
Benefity	10
Náplň práce	9
Vzdálenost a lokalita	8
Kariérní růst	7
Jméno a pověst společnosti	6
Pravděpodobnost bankrotu	5
Schopnost hradit své závazky	4
Historie společnosti	3
Finanční úroveň	2
Efektivnost podniku	1

Zdroj: vlastní zpracování

Pro volbu vhodného zaměstnavatele jsme sestavili tyto váhy. Na základě bodového hodnocení, které bude v tabulce 4. 2, zjistíme, kolik bodů dala autorka bakalářské práce podle svých preferencí jednotlivým zaměstnavatelům.

Vzhledem k tomu, že součástí bodového hodnocení je i hodnocení efektivnosti podniku, bylo nutné spočítat a analyzovat vybrané ukazatele. Jde o tyto následující ukazatele:

- pravděpodobnost bankrotu,
- finanční úroveň podniku,
- schopnost hradit své závazky,
- efektivnost podniku.

V příloze bakalářské práce najdeme podrobné výpočty těchto ukazatelů.

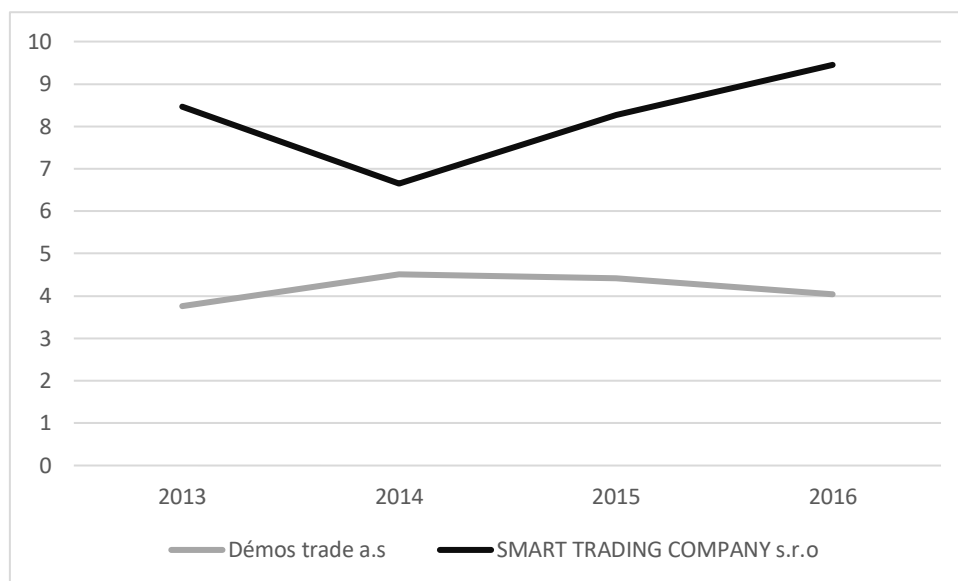
Tab. 4. 2 Bodové hodnocení společnosti podle preferencí uchazeče

Požadavek	Demos trade a. s.	SMART TRADING COMPANY s.r.o.
Kariérní růst	10	10
Náplň práce	9	9
Benefity	8	4
Jméno a pověst společnosti	6	7
Vzdálenost a lokalita společnosti	7	3
Historie společnosti	4	8
Pravděpodobnost bankrotu	5	6
Finanční úroveň podniku	2	2
Schopnost hradit své závazky	3	5
Efektivnost podniku	1	1

Zdroj: vlastní zpracování

V grafu 4. 1 bude znázorněno srovnání obou společností z pohledu pravděpodobnosti bankrotu. Obě společnosti se nacházejí v tzv. bezpečné zóně. Takže ani jedné společnosti nehrozí bankrot. Z podrobných výsledků, je ale znatelné, že společnost SMART TRADING COMPANY s.r.o. je z pohledu bankrotu bezpečnější.

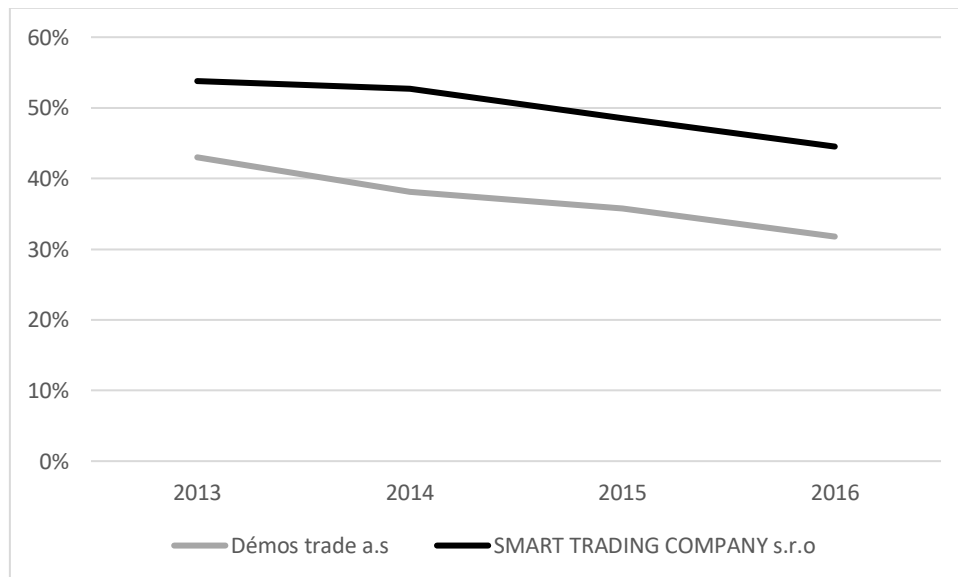
Graf 4. 1 Pravděpodobnost bankrotu (2013 – 2016)



Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu 4. 2 je vidět, že obě společnosti nemají žádné výkyvy, co se týče finanční úrovně. U společnosti SMART TRADING COMPANY s.r.o. je větší procento zadluženosti, což může mít dopad v budoucnosti na získání zdrojů, za které budou muset platit vyšší úrokovou sazbu.

Graf 4. 2 Finanční úroveň podniku (2013 – 2016)

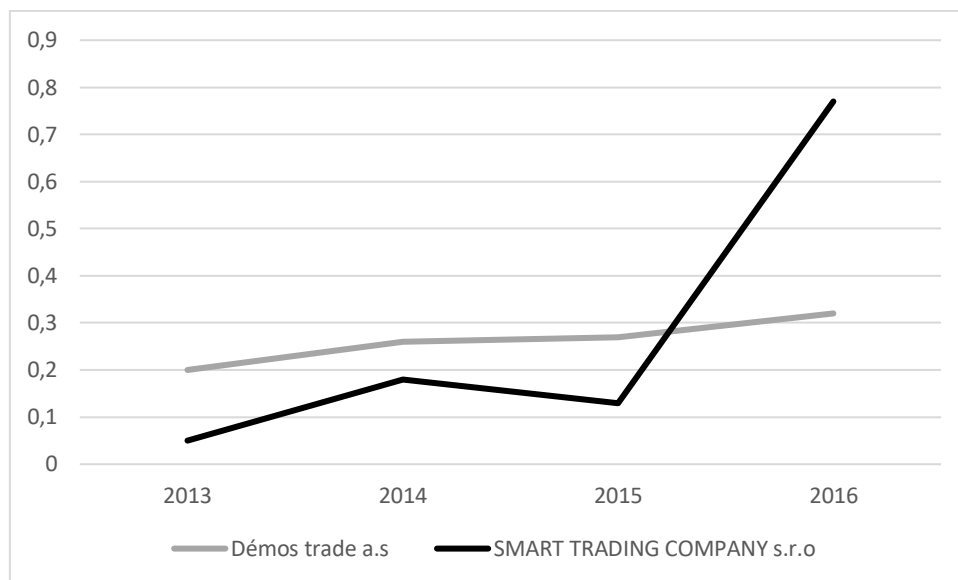


Zdroj: vlastní zpracování

V grafu 4. 3 lze vidět okamžitou likviditu nebo-li schopnost společnosti hradit včas své závazky. Tuto hodnotu dosahuje společnost Démonos trade a.s. ve všech letech. Společnost SMART TRADING COMPANY s.r.o. nedosahuje potřebnou výši, což je 0,2 v letech

2013-2015. V roce 2016 firma dosáhla hodnoty nad 0,2. Velký skok, který lze pozorovat mezi rokem 2015 a 2016 je zapříčiněný tím, že se zvedly peněžní prostředky ve společnosti zhruba o čtyřnásobek, zatím co se snížily krátkodobé závazky na polovinu. Proto tento ukazatel vzrostl.

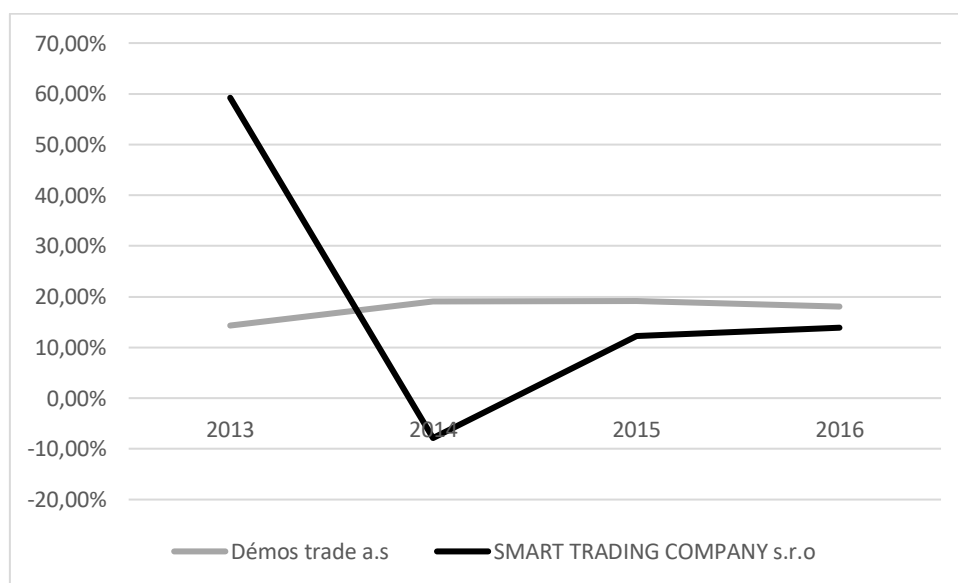
Graf 4. 3 Schopnost společnosti hradit své závazky (2013-2016)



Zdroj: vlastní zpracování

Graf 4. 4 Efektivnost podniku (2013-2016)

Z grafu 4. 4 je patrné, že společnost Démos trade a.s. zhodnocuje vložený kapitál lépe a stabilně. U společnosti SMART TRADING COMPANY s.r.o. lze vidět velký výkyv, který nastal mezi lety 2013 a 2014. Výkyv byl zapříčiněný tím, že se zvedly tržby společnosti. Společnosti současně klesly aktiva, a to zejména ty oběžná. V roce 2015 a 2016 má společnost stabilnější výsledek.



Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce 4. 3 zjistíme, jaký podnik se jeví jako lepší varianta pro potenciálního uchazeče o pracovní místo. Hodnoty byly zjištěny vynásobením hodnot bodů a příslušnými hodnotami vah. Na základě této tabulky bude zjištěna nejvyšší hodnota vhodného podniku.

Tab. 4. 3 Zhodnocení nabídek práce dle požadavků, preferencí a důležitosti vah

Požadavek	Demos trade a. s.	SMART TRADING COMPANY s.r.o.
Kariérní růst	70	70
Náplň práce	81	81
Benefity	80	40
Jméno a pověst společnosti	36	42
Vzdálenost a lokalita společnosti	56	24
Historie společnosti	12	24
Pravděpodobnost bankrotu	25	30
Finanční úroveň podniku	4	4
Schopnost hradit své závazky	12	20
Efektivnost podniku	1	1
Celkem	377	336

Zdroj: vlastní zpracování

Na prvním místě se umístila společnost Demos trade a. s. a na druhém místě se umístila společnost Smart Trading Company s. r. o. Na základě tabulky 4. 3 můžeme vidět, kterou společnost autorka bakalářské práce preferuje jako svého budoucího zaměstnavatele na základě přidělených bodů a dosažení maximálního výsledků.

4.3 Zdůvodnění rozhodnutí uchazeče o zaměstnání

Autorka bakalářské práce zároveň i potenciální uchazeč o zaměstnání je mladý člověk, s ambicemi a s chutí se učit stále nové věci. Každý člověk má jiné priority, které se liší dle toho, zda už má člověk rodinu nebo zda je mladý a nemá žádné závazky. Člověk, který má rodinu, hledá spíše stabilní a jistou práci, kterou nebude mít daleko od domova, aby se mohl věnovat hlavně své rodině a nejen kariéře. Naopak mladý člověk, nemá ještě žádné závazky a tím pádem je více flexibilní ohledně pracovních nabídek. Výhodou mladého člověka je to, že by byl ochotný se přestěhovat za prací do jiného města, popřípadě do jiného kraje.

To, že potenciální uchazeč o zaměstnání je mladý člověk bez závazku se projevilo i v rozhodnutí, které autorka bakalářské práce udělala na základě dvou nabídek práce. Také

hodnotí parametry jako např. benefity, kariérní růst, historii společnosti, jménu a pověsti společnosti a další. Z tabulky 4. 3 je patrné, jaké byly zjištěny výsledky pomocí použité vícekritériální metody.

5 Závěr

Cílem bakalářské práce je analyzovat podnikatelské subjekty z pohledu vybraných faktorů, které ovlivňují rozhodnutí potenciálního zaměstnance.

Potenciální uchazeč o zaměstnání je současně i autorka bakalářské práce. Jedná se o mladého člověka s ambicemi. Zároveň se autorka ráda učí nové věci. Každý člověk má své priority, které se liší, dle závazků, která v životě má. Tím, že autorka bakalářské práce je mladý člověk, má vliv i na to, jak se rozhodla na základě nabídek práce.

Mzda či plat, představuje odměnu za vykonanou práci. Zahrnuje širokou škálu předpisů a zákonů. V mzdovém systému dochází k harmonizaci požadavků a nároků zaměstnanců a zaměstnavatelů. Dobře nastavený mzdový systém je důležitý pro každou společnost a zároveň je i v kompetenci samotné společnosti. Bakalářská práce přináší informace nejen o mzdě (platu), ale také o složkách, které jsou součástí mzdy nebo platu. Mzda (plat) vždy patřila a bude patřit k nejdůležitějším prvkům při rozhodování zaměstnance o zaměstnání. Tomu tématu věnovaná velká část teoretické části bakalářské práce.

V bakalářské práci v teoretické části byl vymezen mzdový systém a mzdová problematika v České republice a druhy pracovního poměru. Dále také bylo velmi důležité si vymežit pojem zaměstnanec a zaměstnavatel. Zákony, předpisy a vyhlášky vztahující se k této oblasti byly popsány dle své důležitosti. V další teoretické části je zpracována problematika poměrových ukazatelů, bankrotních a bonitních modelů, které si autorka bakalářské práce zvolila.

Cílem praktické části bylo vybrat vhodnou společnost jako budoucího zaměstnavatele pro potenciálního uchazeče o pracovní místo. Autorka bakalářské práce si vybrala dvě pracovní nabídky, které byly uvedené na internetových stránkách www.prace.cz. Nabídky dále posuzovala dle svých preferencí.

V závěru práce je uvedeno to, proč se autorka bakalářské práce rozhodla dát k jednotlivým požadavkům právě takové bodové hodnocení. Autorka jednala ze zcela subjektivního pohledu. Na základě provedené analýzy bylo zjištěno, že zaměstnavatel Démos trade a.s. se jeví jako vhodnější zaměstnavatel.

V bakalářské práci byla použita zejména metoda teoretického vymezení základních pojmů, deskripce a komparace. Důležitou metodou v bakalářské práci je metoda vícekritériální,

kdy tato metoda byla použita při zpracování čtvrté kapitoly. Metoda postupu byla použita v celé bakalářské práci.

Seznam použité literatury:

Knihy:

- [1] ELLIOTT, Barry a Jamie ELLIOTT. *Financial accounting and reporting*. 16th ed. Harlow: Pearson, 2013. 784 s. ISBN 978-0-273-77817-2.
- [2] DLUHOŠOVÁ, Dana. *Finanční řízení a rozhodování podniku*. 3. vyd. Praha: Ekopress, 2010. 225 s. ISBN 978-80-86929-68-2.
- [3] GRÜNWALD, Rolf a Jaroslava HOLEČKOVÁ. *Finanční analýza a plánování podniku*. Praha: Ekopress, 2007. 318 s. ISBN 978-80-86929-26-2
- [4] KISLINGEROVÁ, Eva. *Manažerské finance*. 3. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010. 811 s. ISBN 978-80-7400-194-9.
- [5] KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2017*. 27. vyd. Olomouc: ANAG, 2017. 631 s. ISBN 978-80-7554-062-1.
- [6] KOLEKTIV AUTORŮ. *Meritum Mzdy od A do Z 2017*. 14. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 562 s. ISBN 978-80-7552-542-0.
- [7] KOLEKTIV AUTORŮ. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2017*. 25. vyd. Olomouc: ANAG, 2017. 367 s. ISBN 978-80-7554-064-5.
- [8] MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 244 s. ISBN 978-80-7552-514-7.
- [9] MAREK, Petr. *Studijní průvodce financemi podniku*. 2. vyd. Praha: Ekopress, 2009. 634 s. ISBN 978-80-86929-49-1.
- [10] SEDLÁČEK, Jaroslav. *Finanční analýza podniku*. 2. vyd. Brno: Computer Press, 2011. 160 s. ISBN 978-80-251-3386-6.
- [11] SCHOLLEOVÁ, Hana. *Ekonomické a finanční řízení pro neekonomy*. 3. vyd. Praha: Grada Publishing, 2017. 271 s. ISBN 978-80-271-0413-0.
- [12] TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, 2008. 336 s. ISBN 978-80-7357340-9.
- [13] URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší 2017*. Praha: Grada, 2017. 157 s. ISBN 978-80-271-0227-3.
- [14] VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2017*. 20. vyd. Praha: Grada Publishing, 2017. 464 s. ISBN 978-80-271-0426-0.

Další zdroje:

- [15] nařízením vlády č. 222/2010 Sb., katalog prací ve veřejných službách a správě.
- [16] nařízení vlády č. 249/2007 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.
- [17] nařízení vlády č. 452/2009 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění nařízení vlády č. 249/2007 Sb.
- [18] nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.
- [19] vyhlášce č. 114/2002 Sb. vyhláška ministerstva financí o fondu kulturních a sociálních potřeb.
- [20] zákon č. 89/2016 Sb., občanský zákon.
- [21] zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Internetové odkazy:

- [22] Computerworld.cz. Faktory ovlivňující volnu zaměstnance v it [online]. [16.1.2009] Dostupné z: <https://computerworld.cz/aktuality/faktory-ovlivnujici-volbu-zamestnavatele-v-it-3255>
- [23] Justice.cz. *Demos trade a. s.* [online]. [16.2.2018]. Dostupné z: [https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik-\\$firma?p%3A%3Asubmit=x&.%2Frejstrik-%24firma=&nazev=demos+trade&ico=&obec=&ulice=&forma=&oddil=&vlozka=&soud=&polozek=50&typHledani=STARTS_WITH&jenPlatne=PLATNE](https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik-$firma?p%3A%3Asubmit=x&.%2Frejstrik-%24firma=&nazev=demos+trade&ico=&obec=&ulice=&forma=&oddil=&vlozka=&soud=&polozek=50&typHledani=STARTS_WITH&jenPlatne=PLATNE)
- [24] Justice.cz. *Smart Trading Company s. r. o.* [online]. [16.2.2018]. Dostupné z: [https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik-\\$firma?p%3A%3Asubmit=x&.%2Frejstrik-%24firma=&nazev=SMART+TRADING+COMPANY+&ico=&obec=&ulice=&forma=&oddil=&vlozka=&soud=&polozek=50&typHledani=STARTS_WITH&jenPlatne=PLATNE](https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik-$firma?p%3A%3Asubmit=x&.%2Frejstrik-%24firma=&nazev=SMART+TRADING+COMPANY+&ico=&obec=&ulice=&forma=&oddil=&vlozka=&soud=&polozek=50&typHledani=STARTS_WITH&jenPlatne=PLATNE)

- [25] Mpsv.cz. *Práce a právo, Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců* [online]. [25. 11. 2017]. Dostupné z: <http://ppropo.mpsv.cz/>
- [26] Prace.cz. *Démos trade a. s.* [online]. [13.1.2018]. Dostupné z: <https://www.prace.cz/firma/2545982-demos-trade,-a.s./nabidka/1270420231/?rps=77>
- [27] Prace.cz. *Smart Trading Company s. r. o.* [online]. [13.1.2018]. Dostupné z: <https://www.prace.cz/nabidka/1267118748/?rps=77>
- [27] Zakonyprolidi.cz. [online]. [15.10.2017]. Dostupné z: www.zakonyprolidi.cz

Seznam zkratek

a. s.	akciová společnost
CZ	Česká republika
ČPK	čistý pracovní kapitál
DPH	daň z přidané hodnoty
EAT	čistý zisk
EBIT	zisk před zdaněním a úroky
IČO	identifikační číslo organizace
PL	Polská republika
ROA	ukazatel rentability aktiv
ROCE	ukazatel rentability investovaného kapitálu
ROE	ukazatel rentability vlastního kapitálu
SK	Slovenská republika
Sp. Z o. o.	společnost s ručením omezeným (Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością)
s. r. o.	společnost s ručením omezeným
t	sazba daně z příjmů
x1	pracovní kapitál/aktiva celkem
x2	nerozdělený zisk/aktiva celkem
x3	zisk před úroky a daněmi/aktiva celkem
x4	tržní cena akcií/dluhy celkem
x5	tržby celkem/aktiva celkem
ZTP/P	zvlášť tělesně postižený s průvodcem

Seznam tabulek, schémat, vzorců a grafů

Tabulky

Tab. 2. 1	Přehled příplatku a jejích výše
Tab. 4. 1	Důležitost požadavků pomocí vah
Tab. 4. 2	Bodové hodnocení společnosti podle preferencí uchazeče
Tab. 4. 3	Zhodnocení nabídek práce dle požadavků, preferencí a důležitosti vah

Schémat

3. 1	Soustava ukazatelů finanční analýzy
4. 1	Organizační zařazení podniku ve skupině
4. 2	Organizační schéma Smart Trading Company s. r. o.

Vzorce

3. 1	Celkový zadluženost
3. 2	Poměr vlastního kapitálu a celkových aktiv
3. 3	Úrokové krytí
3. 4	Rentabilita aktiv
3. 5	Rentabilita vlastního kapitálu
3. 6	Rentabilita investovaného kapitálu
3. 7	Běžná likvidita
3. 8	Pohotová likvidita
3. 9	Okamžitá likvidita
3. 10	Obrat celkových aktiv
3. 11	Doba obratu aktiv (dny)
3. 12	Doba obratu zásob (dny)
3. 13	Doba obratu pohledávek (dny)
3. 14	Doba obratu závazků (dny)
3. 15	Procentní změna
3. 16	Absolutní změna
3. 17	Altmanův model pro akciové společnosti, se kterými se obchoduje na burze
3. 18	Altmanův model pro ostatní společnosti, se kterými se neobchoduje na burze

Grafy

4. 1	Pravděpodobnost bankrotu (2013-2016)
4. 2	Finanční úroveň podniku (2013-2016)
4. 3	Schopnost společnosti hradit své závazky (2013-2016)

4. 4 Efektivnost podniku (2013-2016)

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3); - souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 11.5.2018

Barbora Vítková

Barbora Vítková

Seznam příloh

- Přílohy č. 1 Démos trade a. s., rozvaha společnosti za období 2013 - 2016
- Přílohy č. 2 Démos trade a. s., výkaz zisku a ztrát společnosti za období 2013 - 2016
- Přílohy č. 3 Smart Trading Comapny s. r. o., rozvaha společnosti za období 2013 - 2016
- Přílohy č. 4 Smart Trading Comapny s. r. o., výkaz zisku a ztrát společnosti za období
2013 – 2016
- Příloha č. 5 Výpočet ukazatelů pro rozhodnutí potencionálního

